

Санкт-Петербургский государственный университет

**ЦУЙ Ханью**

**Выпускная квалификационная работа**

**Совершенствование системы управления человеческими ресурсами  
в процессе интернационализации  
(на примере компании Hwa'wei)**

Уровень образования: магистратура

Направление 39.04.01 «социология»

Профиль «Экономическая социология и социология управления»

Научный руководитель:

Доцент кафедры социального управления и планирования,

Доктор социологических наук

**Рубцова Мария Владимировна**

Рецензент:

Профессор,

Кафедра социальных технологий и

массовых коммуникаций в спорте,

НГУ им. П.Ф. Лесгафта

**Росенко Светлана Ивановна**

Санкт-Петербург

2022

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ .....	7
1.1 СУЩНОСТЬ И ХАРАКТЕРИСТИКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ .....	7
1.2 СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ МОТИВАЦИИ И ЛОЯЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ .....	11
1.3 ОСНОВНЫЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЯ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИИ .....	21
ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ HUAWEI .....	32
2.1. ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПАНИИ HUAWEI И ПАРАМЕТРЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ .....	32
2.2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ HUAWEI .....	43
2.3. РАЗВИТИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ ПЕРСОНАЛА. ОПЫТ HUAWEI .....	61
ГЛАВА 3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КОМПАНИИ HUAWEI .....	69
3.1 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ .....	69
3.2 РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ СИСТЕМЫ И КУРСОВ ПО ОПТИМАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ РАБОТНИКОВ .....	76
3.3 ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ В КОЛЛЕКТИВЕ .....	81
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	95

## **ВВЕДЕНИЕ**

Развитие современной экономики, ее конкурентоспособность, масштабы технологических и технологических изменений, производство высококачественной продукции и предоставление услуг улучшаются, прежде всего, благодаря человеческим ресурсам.

Эффективная деловая практика основана на развитии и использовании человеческих ресурсов - опыта, знаний, влияния и уровня квалификации. Важность работы объясняется тем, что сегодня система управления персоналом интегрируется во все сферы «жизни» компании, является основой успеха многих процессов. Поэтому его следует учитывать в более широком смысле - от философии и психологии до экономики и математики. В то же время необходимо понимать основные различия между человеческими и другими устройствами, используемыми в коммерческой деятельности, что подтверждает необходимость специальных методов транспортировки таких устройств.

Кроме того, текущая глобальная конкуренция и стремительный научно-технический прогресс превращают хорошо структурированную систему управления человеческими ресурсами в один из ключевых ресурсов и компонентов организации долгосрочного развития любого бизнеса. Поэтому модернизация системы управления персоналом — это наиболее приемлемый вариант на пути к повышению корпоративной эффективности.

Управление человеческими ресурсами компании — это целевая функция менеджмента в рамках бизнеса, а также кадровые функции компонентов системы управления человеческими ресурсами с разработкой политик и концепций человеческих ресурсов, систем и принципов управления персоналом, а также как оценка эффективности системы управления личными навыками.

В основе новых идей управления человеческими ресурсами лежит понимание растущей ценности личности сотрудника, знание его

мотивирующих интересов, способность формулировать и направлять их в соответствии с проблемами, возникающими в институциональном процессе бизнеса.

Формирование персонала - самая важная часть организационного производства. На эффективность бизнеса напрямую влияет квалификация сотрудников, а также их трудоустройство и использование в собственных интересах, соответственно, их образование, профессиональная подготовка и способность привлекать средства для организации в больших объемах с низкими затратами.

Управление человеческими ресурсами — это сложная концепция с множеством проблем: от того факта, что теории профессионального управления и влияния на персонал изучаются, и заканчиваются сотрудничеством и эффективными стратегиями развития машины, чтобы внедрить ее в научный бизнес.

Цель данной работы - «Улучшение системы управления человеческими ресурсами на благо других стран (например, Хуавэй)».

Практические или научные знания заключаются в разработке соответствующих рекомендаций по управлению человеческими ресурсами, что означает повышение производительности и влияния, адаптируемость системы, а также установление в других случаях.

В центре внимания исследования находится компания Hua'wei.

Предмет исследования - система управления персоналом Hua'wei.

Целью написания этой работы является обзор и оценка системы управления человеческими ресурсами Hua'wei для международного развития, а также разработка рекомендаций по повышению ее эффективности.

Методы исследования, используемые в работе: сравнение, научное ожидание, измерение, интеграция и анализ.

С этой целью были определены следующие мероприятия и задачи:

- рассмотреть основы образования и практики управления человеческими ресурсами в организации;

- узнать последние тенденции развития и надежности персонала организации;
- определение основной квалификации руководителя службы управления персоналом на международном уровне;
- ознакомиться с системой управления персоналом компании «Хуа'вэй».
- узнать о развитии и хороших рабочих отношениях компании «Huawei».
- разработать рекомендации по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами Hua'wei.

Учебно-методическую базу составляют работы зарубежных и отечественных ученых: В. Веснина, И. Герчикова, А. Егоршин, К. Джеральд, А.Я. Кибанова, С.А. Шапиро, В. Пугачева, А. Работы Турчинова, М. Армстронга, М. Кейн и другие, чтобы улучшить методы и методы управления персоналом в текущих рыночных условиях.

Научные исследования точны с точки зрения теории, а также видения практических решений рассматриваемых вопросов.

Важность работы заключается в том, что результаты, представленные в работе, могут быть использованы компанией для улучшения своей системы управления человеческими ресурсами. Поставленные цель и задачи позволили создать структуру текста. Должностная инструкция включает введение, базовый раздел из 3-х глав, заключение и список использованной литературы.

Первая глава «Теоретико-методологические основы управления человеческими ресурсами в организации» имеет значение и характеристику человеческих ресурсов, современные методы развития влияния и добросовестности персонала организации и, кроме того, раскрывает основные квалификации руководителя службы управления человеческими ресурсами на международном уровне.

Во второй главе «Текущее состояние управления человеческими ресурсами в «Хуавэй»» приведены организационно-экономические

характеристики исследуемого объекта, дан анализ системы управления человеческими ресурсами в бизнесе и сделаны рекомендации по развитию системы управления человеческими ресурсами в Хуавэй.

В третьей главе данной работы разрабатываются рекомендации по управлению системами интеграции работников компании посредством предлагаемых программных курсов и основ взаимодействия. Эти базисы позволяют определить глобальные направления учебных планов для интеграции коллектива и решения установленных во второй главе проблем.

## **Глава 1. Теоретико-методологические основы управления человеческими ресурсами в организации**

### **1.1 Сущность и характеристики человеческих ресурсов**

Согласно исследованию американских ученых, управление человеческими ресурсами тесно связаны с «фактором труда», а затем с «фактором капитала», а «земельный фактор» в этом процессе почти никогда не участвовал [21]. Причины такого «рабочего» влияния заключаются в необходимости увеличения штата и потребности в более квалифицированных рабочих, которые будут соответствовать потребностям и скорости научно-технического прогресса.

Согласно информации, приведенной в работе Горленко О. А., Ерохин Д. В. и Можяева Т. П., одним из первых термин «человеческий ресурс» использовал в своей книге 1893 года «Распределение богатств» (англ. The Distribution of Wealth) экономист Джон Коммонс, но дальше его не развил. В то же время своей современной трактовки понятия «людского ресурса» получило в докладе экономиста Эдварда Бакке в 1958 году [9, с. 250].

Несмотря на это, появление термина «человеческие ресурсы», который тем самым вытеснил понятия «трудовые ресурсы» и «персонал» (которые в свою очередь также характеризовали участие человека в производственной и социальной активности, отношение к ней и преимущественный набор инструментов управления ею), и его активная эксплуатация не сформировали единого взгляда относительно его сущности. В связи с чем даже сейчас анализ научных трудов и исследований доказывает сложность данной категории с точки зрения ее различного восприятия на макро – и микроуровне (в широком и узком смысле) и свидетельствует о существовании двух обобщенных точек зрения.

В первую очередь, для понимания сущности и роли «человеческих ресурсов» для развития экономики любой страны целесообразно упомянуть четыре основных фактора производства:

- 1) земля (включая все природные ресурсы)
- 2) труд (человеческие ресурсы)
- 3) капитал (включая все созданные человеком ресурсы)
- 4) предприятие (объединяющее все названные выше ресурсы вместе для производства, создания продукта)

В других источниках можно найти эти 4 фактора производства по классификации 4М (management, machines, materials, and money), то есть: управление, оборудование, материалы и деньги [20, с. 168].

Однако, несмотря на различные подходы к классификации факторов производства, необходимо отметить, что человек как биологический, экономический, правовой, социальный, культурный, политический субъект со своими психофизиологическими особенностями, знаниями, навыками и опытом, а также управления ею играет одну из ключевых ролей эффективного производства.

Так, учитывая исторические особенности развития производства (от материального к нематериальному) и общества в целом (от индустриального к постиндустриальному, информационному), следует отметить, что менялась и сам труд, а соответственно и вклад человеческих ресурсов, их значимость, а соответственно и стоимость (ценность). Так, например, развитие американской экономики (прирост ВВП) в послевоенные годы XX в.

В свою очередь следует отметить, что термин «трудовые ресурсы» получил свое жизнь в 20 гг. XX века от академика С. Струмилина как планово-учетная измеритель рабочей силы, однако популярности набрал лишь в 50-е годы того же век. Однако со временем он получил достаточно много негативной критики за отражение в себе коммунистической идеологии построения экономических отношений, которая характеризовалась восприятием человека как определенного инструмента, необходимого для реализации производственных задач. То есть данный термин стал отражением технократического стиля управления, который ориентировался на регламентацию деятельности работников внутренними стандартами и



нормативами, дробление работы на маленькие операции, что уменьшало ответственность отдельного человека. А это в корне идет в спор базовым принципам управления человеческими ресурсами, связанных с гуманизацией труда (расширение зон ответственности, уменьшение контроля, стимулирование инициативности, ротация, гибкий график работы), что в свою очередь направлено на рост заинтересованности, привлечения и лояльности работника, а соответственно его удовлетворенности от труда [30, с. 176].

Интерпретируя социальную и экономическую сущность человеческих ресурсов, ученые советской эпохи руководствовались определениями, приведенными в инструктивных и нормативных актах органов государственного управления.

Итак, учитывая вышесказанное, можно констатировать, что по командно-административной экономике до трактовки сущности человеческих ресурсов как представители органов государственной власти, так и ученые подходили односторонне, значительно ограничивая сущностное наполнение этой категории, сводя ее исключительно к количественному выражению трудоспособного населения, игнорируя при этом ее качественное наполнение. Такой подход к пониманию сущностных признаков человеческих ресурсов объясняется теми задачами, которые ставились перед общественностью в условиях ведения экстенсивного пути развития советской экономики.

Переход от централизованной плановой экономики к условиям рыночного хозяйствования выдвигает принципиально новые требования к толкованию сущности трудовых ресурсов.

Эта категория содержательно обогащается и рассматривается не только как механическая совокупность индивидуумов, но и как личности, наделенные качественными характеристиками в виде физических и умственных способностей, знаний и опыта. То есть наряду с количественной

оценкой человеческих ресурсов отныне учитывается также их качественная сторона.

Сегодня экономисты прилагают немало усилий, чтобы окончательно выяснить сущность категории «человеческие ресурсы» в условиях функционирования и развития экономики рыночного типа. Однако несмотря на обстоятельные исследования этой проблемы, ученым до сих пор не удалось выработать четкую единую позицию в трактовке категории «человеческие ресурсы», а некоторые представители науки вообще отрицают целесообразность закрепления за трудовыми ресурсами статуса экономической категории, апеллируя к тому, что это понятие статистическое, а не экономическое по своей природой [16, с. 106].

Также важно отметить, что основной характеристикой человеческих ресурсов является возраст, от которого зависит работоспособность населения. Там, где функционирует экономика (также используется как «рабочие»), она является частью населения обоих полов, которое время от времени предоставляет свою рабочую силу для производства товаров и услуг. С другой стороны, безработное население состоит из людей в возрасте от 15 до 70 лет, которых нельзя классифицировать как занятых или безработных, то есть они не создают предложение на рынке труда.

Определение «человеческих устройств» по макроуровню (широкому определению). Он действует и несет в себе потенциал существования и социальную ценность»[6, стр. 1231].

Таким образом, человеческие ресурсы представляют собой сложную группу, которая отражает личность (группу, группу, сообщество) с определенным набором личностей и опыта, врожденными и приобретенными интересами, бизнес-потенциалом, которым они обладают, приобретают и могут расти как в рамках трудовых отношений., и в общественном здравоохранении в целом.

Отметить, что с одной стороны, рассматривая вопрос человеческих ресурсов важным является определение его сущности, однако с другой

стороны, актуальным является создание благоприятных условий для эффективного управления ими, что стимулировать развитие каждого отдельного предприятия, организации или учреждения, а соответственно и развитие экономики страны в целом.

Итак, в условиях развития постиндустриального общества растет роль человеческого фактора в обеспечении экономического прогресса как страны в целом, так и отдельных субъектов хозяйствования. Сегодня, как никогда раньше, становится очевидным тот факт, что развитие справедливой, успешного и социально ответственного государства невозможно без эффективного использования человеческого ресурса. Социально-экономическое развитие определяются не столько совершенством средств производства, сколько человеком, его интеллектом, умениями и навыками.

В системе современного понятийно-категориального обеспечения существует немало дефиниций, которые используются теоретиками и практиками для характеристики роли человека в экономических процессах. Впрочем, исследование показывает, что отсутствие терминологического единства в обозначении труда как фактора производства иногда приводит к ошибочному пониманию содержания и некорректному применению существующих категорий и понятий. На основе сравнительного анализа сущности исследуемых категорий выяснено, что во избежание некорректного их использования целесообразно придерживаться определенных критериальных границ.

## **1.2 Современные методы развития мотивации и лояльности сотрудников организации**

Основная функция эффективного корпоративного управления - создание системы мотивации и добросовестности сотрудников организации, которая даст возможность согласовать интересы и потребности сотрудников с организацией.

Естественно, каждая организация использует ту или иную форму мотивации и лояльности сотрудников. Однако в большинстве случаев их следует использовать коллективно и индивидуально для каждой группы сотрудников.

Следовательно, необходимо изучить мотивацию и добросовестность сотрудников, чтобы убедиться, что влияние действительно работает как фактор, определяющий эффективное функционирование компании [3, с. 192].

Первоначально следует подчеркнуть, что влияние и лояльность — это процесс, с помощью которого глава организации или директор по персоналу вдохновляет других людей служить для достижения целей организации, тем самым удовлетворяя потребности организации.

Важно отметить, что мотивация и лояльность сотрудников к процессу ведения бизнеса с индивидом способствует следующему [27, с. 384]:

- способствует достижению и достижению целей компании;
- удовлетворяет потребности сотрудника;
- служит частью участия в установлении хороших человеческих отношений в группе.

Менеджеру необходимо учитывать различные типы мотивации и добросовестности сотрудников и выбирать наиболее подходящий для вас или сотрудника, чтобы обеспечить эффективную работу бизнеса.

Следует отметить, что каждая классификация основывается различными мотивационными теориями (рис. 1).

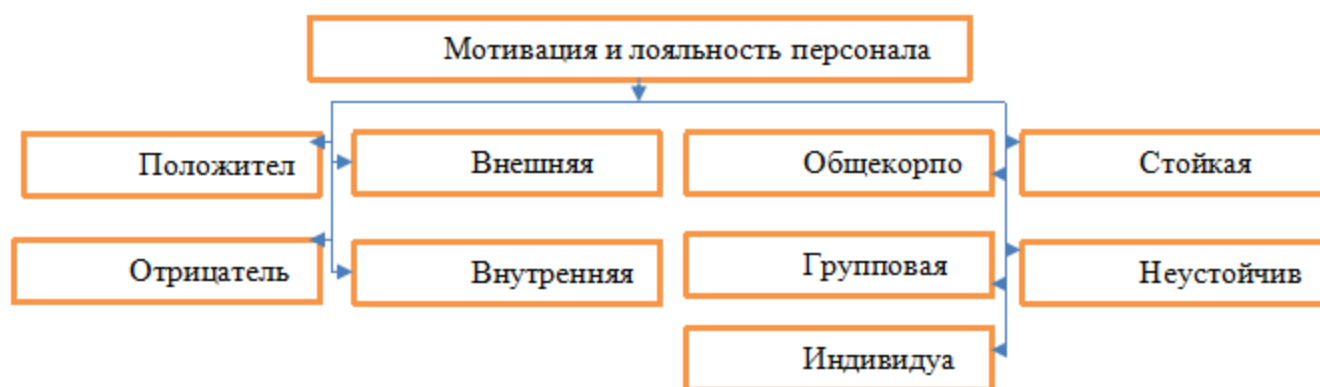


Рисунок 1 - Система методов на предприятии [14, с. 56]

Проанализировав иллюстрацию, можно увидеть разделение мотивации и лояльности сотрудников на положительные и отрицательные: мотивация и добросовестность сотрудников, основанные на положительных влияниях, называются положительными. Поэтому он будет стараться избегать действий, ведущих к неприятным последствиям [22, с. 109]. Как уже было сказано, эффект положительных действий намного эффективнее отрицательных (отрицательное подкрепление).

Однако могут возникнуть ситуации, которые часто возникают на рабочем месте, когда невозможно исключить возможность принятия негативных шагов. Важно отметить, что эффекты, применяемые отдельно и ниже, дают гораздо больший эффект, чем эффект, применяемый в присутствии всех сотрудников [11, с. 624].

Также мотивация и лояльность сотрудников делятся внутри и снаружи. Иностранное влияние — это процесс достижения целей, например, зарабатывания денег, признания, сохранения желаемого статус-кво. Внешнее влияние оказывает прямое влияние на поведение, но его эффективность ограничена моментом, когда оно считается влиятельным или угнетающим.

Под внутренними факторами мотивации и добросовестности сотрудников считается, что сотрудник самостоятельно оценивает свои результаты и свое внимание к выполняемым задачам. Лучше всего, если управленческий тест будет строить самооценку сотрудником своих результатов. В этом случае есть возможность внешнего аудита руководства и внутреннего аудита сотрудника. Но когда руководитель не признает успехов своего сотрудника, это может привести к увеличению неудовлетворенности сотрудника из-за несоответствия между его доверием и оценкой результатов его работы руководством [8, с. 207].

Влияние и честность сотрудников также могут быть: бизнеса в целом, группового и индивидуального. На сегодняшний день предприятия внедрили комплексную систему воздействия на бизнес, предназначенную для

использования одних и тех же типов стимулов для разных рабочих групп [19, с. 34]. Использование этого метода не всегда целесообразно, ведь каждый сотрудник — это человек, которому необходим индивидуальный подход для удовлетворения своих потребностей, а значит - для достижения бизнес-целей.

Влияние команды и лояльность сотрудников направлены на объединение группы, достижение цели, основанной на принципах сотрудничества. Общие ценности, примеры сотрудничества и стремления передаются ядром системы. В эту группу входят рекомендации, которые помогают команде достичь поставленной цели, решения проблем, совместного развития и подотчетности.

Для эффективного общения необходимы два условия: Первое. Отправитель информации ясно выражает коннотацию информации, чтобы получатель информации мог точно понять: во-вторых, отправитель информации придает значение ответу получателя информации и своевременно корректирует передачу информации на основе ответа. Избегайте ненужных недоразумений. Оба незаменимы. Эффективное общение в основном относится к общению между персоналом в организации, особенно к общению между менеджером и управляемым.

Ключ к установлению эффективной коммуникации лежит в эффективности информации, а эффективность информации определяет эффективность коммуникации. Эффективность информации в основном зависит от следующих аспектов:

1. Степень прозрачности информации. Когда часть информации следует рассматривать как общедоступную, это не должно приводить к асимметрии информации. Информация должна быть общедоступной. Общедоступная информация означает не простую передачу информации, а обеспечение того, чтобы получатель информации мог понять смысл информации. Если двусмысленный и двусмысленный язык используется для передачи нечеткой и трудной для понимания информации. Для получателя информации это не

имеет никакого смысла. С другой стороны, получатели информации также имеют право на получение информационного содержания, связанного с их собственными интересами. В противном случае это может заставить получателя информации усомниться в мотивах поведения отправителя информации.

2. Степень информационной обратной связи. Эффективное общение — это динамическое двустороннее поведение, и двустороннее общение должно получать достаточную обратную связь для отправителя информации. Только когда и субъект, и объект коммуникации полностью выразили свои взгляды по определенному вопросу, они действительно могут иметь значение эффективного общения.

Управленческое общение, концептуально говоря, представляет собой процесс передачи информации, мыслей и эмоций между отдельными людьми или группами для достижения поставленной цели и достижения общего согласия. Коммуникация — это смесь естественных и социальных наук, а также эффективный инструмент для управления бизнесом. Коммуникация — это также навык, который представляет собой проявление человеком своих собственных знаний, выражения и поведенческих способностей. Будь то руководитель предприятия или рядовой служащий, это ключевой элемент конкурентоспособности предприятия. Хорошая коммуникация, несомненно, является предпосылкой для плавного выполнения всех задач предприятия. Важность эффективного общения в управлении бизнесом в основном проявляется в:

1. Точно понимать решения компании, повышать эффективность работы и разрешать управленческие противоречия.

Принятие решений в компании требует внедрения эффективного процесса коммуникации. Процесс коммуникации — это процесс понимания и передачи решения. Точное, ясное и лаконичное выражение принятия решений является предпосылкой для эффективного общения, а правильное понимание процесса принятия решений - цель эффективного общения. При

принятии решения лицо, принимающее решение, должно связаться с исполнителем для достижения консенсуса по решению, чтобы исполнитель мог точно и точно выполнить решение и избежать ошибок выполнения, вызванных неправильной интерпретацией решения.

Коммуникация между членами группы предприятия включает в себя взаимную материальную помощь, поддержку, эмоциональное общение и общение. Передача информации является мостом между общей целью предприятия и сотрудниками предприятия. Одна и та же информация будет иметь разные эффекты из-за разных получателей. Фильтрация, сохранение, незнание или искажение информации определяется субъективными факторами получателя и является результатом взаимодействия его окружения, местоположения, возраста и уровня образования. Из-за различий в восприятии информации необходимо эффективное общение, чтобы преодолеть эту разницу, чтобы сократить потери времени и денег, вызванные человеческими субъективными факторами. Точная передача информации, несомненно, повысит эффективность нашей работы, так что мы сможем отказаться от ненужной работы и достичь идеального результата работы наиболее кратким и прямым способом. Чтобы сделать процесс принятия решений более близким к рыночным изменениям, внутренний информационный процесс предприятия также должен быть децентрализован, чтобы обмен информацией внутри организации снизился до самого низкого уровня ответственности, вплоть до высшего руководства, и циркулировал горизонтально в различные отделы и группы предприятия. В процессе информационного потока неизбежно возникнут различные противоречия и препятствия, разрешить эти противоречия и сделать работу сможет только эффективное общение между отделами и сотрудниками.

2. Средства перехода от проблемы внешнего вида к проблеме содержания.

Бизнес-менеджмент делает упор на практических результатах, и только если исходить из реальности проблемы и искать истину в фактах, проблема



может быть решена. Информация, полученная в ходе общения, является наиболее своевременной, актуальной, практичной и наиболее полно отражает текущую рабочую ситуацию. Для всех видов проблем, которые возникают в управлении бизнесом предприятий, если вы просто имеете дело с поверхностным явлением вещей для решения проблемы, не понимаете ситуацию полностью и не обращаетесь к природе проблемы, это приведет к катастрофическим потерям для предприятия.

Развивайте активное и открытое общение между отдельными людьми, между отдельными людьми и группами, а также между группами и группами. Если вы посмотрите на проблему с разных сторон, вы сможете составить общий план и принять меры предосторожности в управлении. Когда многие проблемы еще не возникли, менеджеры видели, слышали и чувствовали с поверхности, и после исследований и анализа они убрали некоторые праздные факторы, которые не способствуют стабильности предприятия. Предприятие развивается, постоянно решая проблемы в работе, и решение проблем на предприятии осуществляется через эффективную коммуникацию на предприятии.

3. Поощряйте сотрудников формировать здоровую и позитивную корпоративную культуру.

Люди обладают природными и социальными качествами. В реальной общественной жизни они должны удовлетворять свои духовные потребности, удовлетворяя при этом свои физические потребности. Каждый хочет, чтобы его уважали, признавали общество и осознавали свою самооценку. Отличный менеджер должен влиять или даже изменять отношение персонала к работе и жизни через эффективное общение. Преобразуйте тех сотрудников, которые считают работу обузой и нерешительными в своей работе, в очень преданных своей работе, инициативных в своей работе и демонстрирующих исключительную спонтанность и творческий подход. В эффективном общении бизнес-менеджеры должны разделять сотрудников на разные группы в соответствии с различными ситуациями, чтобы использовать

разные методы общения. Например, он делится на молодых сотрудников и старых сотрудников по возрастным ступеням. Молодые сотрудники с относительно низкой квалификацией поощряются и признаются в общении, и при определенных обстоятельствах позволяют им самостоятельно выполнять важные задачи и часто общаться с ними на работе и в жизни. Признание и поощрение выполнения работы стимулируют их творческий потенциал и рабочий энтузиазм и вносят большой вклад в развитие предприятия. В отношении старших товарищей с высокой квалификацией бизнес-менеджеры должны уделять внимание уважению к ним, использовать преимущества их опыта, поддерживать с ними связь, общаться друг с другом и давать им соответствующую подготовку, чтобы мобилизовать их энтузиазм к работе .

Мотивация генерируется на основе потребностей. Когда потребности человека не удовлетворяются, это подтолкнет людей к поиску человека, который отвечает потребностям, тем самым создавая мотивацию для деятельности. Например, нормальное человеческое тело нуждается в стабильной внутренней среде, поддержании нормальной температуры тела, поддержании надлежащего баланса между водой и солью в клетках и т. д. Когда эти равновесия мутируют или ломаются, некоторые регулирующие механизмы в организме человека будут автоматически исправлены. Но такое поведение не является мотивацией. Только тогда, когда необходимо мотивировать людей двигаться и вести деятельность к определенной цели, оно должно стать человеческой мотивацией.

Мотивация к достижениям относится к мотивации человека стремиться к успеху при выполнении определенной задачи. Макклелан считает, что мотивация каждого по достижению отличается, и все находятся на относительно стабильном уровне мотивации к достижениям. Аткинсон считает, что люди будут иметь две психологические тенденции при конкуренции: мотивация к достижениям и мотивация избегать неудачи.

Факторы, влияющие на мотивацию к достижениям, включают в себя:

1. Уровень мотивации достижений тесно связан с семейным образованием, полученным в детстве.
2. Слова и дела учителей влияют на силу мотивации учащихся к достижению.
3. Люди, которые часто участвуют в соревнованиях и соревнованиях, имеют более сильную мотивацию к достижению, чем обычные люди.
4. Академическая успеваемость студентов положительно связана с мотивацией к их успеваемости.
5. человек о сложности работы влияют на мотивацию достижения результатов.
6. Личность влияет на мотивацию достижений. Сила мотивации к достижениям
7. групп связана с природной средой и социокультурными условиями.

Цель — это конкретный стандарт достижения или результат, к которому стремится человек, который является будущим состоянием, ожидаемым человеком. Мотивация должна иметь цель, которая направляет направление индивидуального поведения и обеспечивает мотивацию. Понимание целью людей меняется от внешних побуждений к внутренним потребностям, что, в свою очередь, становится движущей силой поведения и способствует поведению. Например, школа является стимулом для детей, которые хотят ходить в школу. Под руководством взрослых дети имеют знания о школе, которая, в свою очередь, имеет желание ходить в школу. Это желание является движущей силой поведения детей.

Мотивация имеет три функции: 1) функция возбуждения, стимулирование человека к определенному поведению; 2) указание на функцию, так что поведение человека указывает на определенную цель. 3) Поддерживать и регулировать функции, чтобы поведение человека могло длиться определенный период времени, а также регулировать интенсивность и направление поведения.

1. Мотивация — это внутренний психологический процесс или внутренняя мотивация отдельных действий под руководством цели или объекта. Мотивация — это внутренний психологический процесс, который не может наблюдаться напрямую, но может быть выведен из такого поведения, как выбор задачи, степень усилий, настойчивость активности и словесное выражение. Мотивация должна иметь цель, которая направляет направление индивидуального поведения и обеспечивает мотивацию. Мотивация требует действий, которые мотивируют людей к достижению своих целей.

2. Мотивация имеет функции активации, указания, обслуживания и настройки. Мотивация является основным аспектом индивидуальной энергии. Она имеет функцию инициирования поведения, которое может способствовать тому, чтобы люди производили определенные виды деятельности и заставляют людей переходили от статического к активному. В то же время он также может указывать на поведение определенного объекта или цели. Когда индивидуальная деятельность генерируется мотивационной мотивацией, может ли она сохраняться в деятельности, также регулируется и доминирует мотивация.

Итак, на практике доказано, что удержать талантливых профессионалов только за счет увеличения вознаграждения не удастся. И не все работодатели готовы бороться за более высокую зарплату. Для многих это дешево и легко - помочь персоналу оплатить еду, оплатить счет за мобильную связь и т. Д. Эти льготы помогают создать лучшую рабочую среду, чтобы сотрудник был доволен своей работой, а не только из-за заработной платы.

В целом, управление рынком и сообществом постоянно развивается и развивается, поэтому важно своевременно улучшать управление и добросовестность сотрудников, адаптируясь к конкретным ситуациям, возникающим в текущем и уникальном подходе. организация.

### **1.3 Основные качества руководителя службы управления персоналом в условиях интернационализации**

Теория ролевой школы менеджера исходит из понимания традиционных функций управления. Минцберг считает, что традиционные функции управления сильно отличаются от того, что люди знают об управлении. Глубокие исследования, отсутствие эффективных доказательств не могут отразить истинное лицо и суть менеджерская работа.

Теория роли менеджера разработана на основе современной теории организации предприятия и является результатом того, что менеджер становится своего рода профессией после разделения прав управления и собственности. Эта теория имеет большое значение не только для нашего понимания роли, характера работы, функций и обучения менеджеров, но и для того, как повысить эффективность работы менеджеров, особенно для реформирования традиционных систем управления Китая (таких как механизмы стимулирования, мониторинг механизмы, механизм принятия решений) имеет важное практическое значение. Поскольку работа менеджера чрезвычайно важна, власть очень сильна, а влияние его поведения очень далеко, как создать систему, которая не влияет на функции менеджера, но также может эффективно отображать его энтузиазм и креативность, и в то же время удерживать его от злоупотребления властью. Создание современной системы предпринимательства является высшим приоритетом для нашей страны. Прошлый опыт показал, что в нашей старой системе управления не хватало всестороннего учета сложной роли менеджера, поэтому роль менеджера использовалась не в полной мере. Теория роли менеджера дает лучшую теорию для нашей реформы в этой области.

Минцберг считает, что менеджеры обладают следующими характеристиками:

1. Много работы, постоянный темп и очень мало свободного времени;

2. Трудовая деятельность коротка, разнообразна и тривиальна, а поверхностность представляет собой профессиональную опасность для менеджеров;

3. Стремятся отдавать приоритет более активной части работы - реалистичной, конкретной, ясной и нестандартной деятельности;

4. Инструменты устного (телефон, встреча), письменного (документ) и наблюдательного (инспекционного) контакта предпочитают использовать устную беседу;

5. Между его организацией и внешним миром внешние контакты с клиентами, поставщиками, деловыми партнерами, коллегами и другими лицами занимают от 1/3 до 1/2 времени контакта менеджера, а контакт с подчиненными занимает от 1/3 до 1/2 времени, а время контакта с начальником обычно составляет только 10%;

6. Должность менеджера отражает сочетание ответственности и власти. Менеджер отвечает за предварительные решения, принимаемые на многих должностях, и они оговаривают многие из его долгосрочных обязательств; но менеджер может извлечь выгоду из своих обязательств во многих отношениях, таких как получение информации и выполнение руководящих должностей.

Менеджеры обычно играют десять ролей. Эти десять ролей можно разделить на три категории:

1. Роль межличностных отношений, включая роль главы, роль посредника и роль лидера;

2. Роль информации, включая роль наблюдателя, роль коммуникатора и роль докладчика;

3. Роль принятия решений, включая роль предпринимателя, роль лица, занимающегося устранением неполадок, роль распределителя ресурсов и роль переговорщика.

Эти десять ролей представляют собой взаимосвязанное и неразрывное целое. Роль межличностных отношений проистекает из формальных

полномочий и положения менеджера в организации; это, в свою очередь, создает три роли в информации, что делает его важным нервным центром для внутренней информации конкретной организации ; и уникальный статус получения информации. Менеджер занимает центральное положение в организации, чтобы принимать важные решения (стратегические решения), так что он может взять на себя четыре роли по принятию решений.

Эти десять ролей показывают, что менеджер — это человек, который несет полную ответственность с организационной точки зрения, но на самом деле он должен взять на себя ряд профессиональных должностей, как универсал, так и эксперт.

Школа ролей менеджера — это школа менеджмента, которая возникла только в 1970-х годах, и ее представителем является Генри Минцберг (Henry Mintzberg). Причина, по которой она называется школой ролей менеджера, заключается в том, что она учитывает позицию менеджера и работает с анализом роли менеджера как центра с целью повышения эффективности управления. «Менеджер», упоминаемый в этой школе, относится к главному лицу, отвечающему за формальную организацию или организационную единицу, с формальными полномочиями и должностями, в то время как понятие «роль» заимствовано из терминологии стадии и относится к определенному ответственности или набору организованных статусных моделей поведения.

Школа исследовала и исследовала ключевые вопросы, такие как характеристики работы менеджеров, роли, которые они играют, разделение рабочих целей и типов управленческих должностей, факторы, влияющие на работу менеджеров, и повышение эффективности работы менеджеров. Они используют метод дневника, чтобы систематически наблюдать и регистрировать рабочую деятельность менеджера, а также классифицировать содержание работы менеджера вовремя и после наблюдения. Исследование Минцберга включает в себя исследование рабочих дневников руководителей высшего и среднего звена компании, постоянное наблюдение за лидерами

уличных банд, администраторами больниц и руководителями производства, анализ трудовых книжек президента США и деятельность директоров мастерских. Типовой опрос, проведенный опрос о структуре работы топ-менеджеров. Обобщая собранные материалы, можно получить некоторую закономерность.

На взгляд автора, ведущими качествами, качествами и проявлением лидерства лидера на международном уровне являются:

- тщательное, непосредственное осуществление профессиональной и образовательной деятельности, в том числе управленческой;
- быть включенным в управление связями с общественностью и отраслью посредством реализации специальных профессиональных качеств руководителя организации или группы в рамках административных функций; уровень материального состава и ведущая психологическая квалификация как представителя профессионально-образовательной среды и руководителя организации или группы;
- формирование опыта, знаний и академического и этического образования, управленческой этики, системы индивидуальных стандартов административной деятельности и профессиональной жизни [15].

С другой стороны, изучение результатов их научных исследований и вопросов других наук показывает знакомство с процессом понимания значения профессионального развития и основных различий между лидерами (Таблица 1).

Таблица 1 - Методология к профессиональному развитию специалистов [30, с.

176]

№ з/п	Формы профессионального развития	Объект развития	Основа профессионального развития
1	Профессиональное становление	Личность	Социум, ведущая деятельность
2	Профессионализация	Субъект деятельности	Уровни успешного выполнения деятельности
3	Личностно-профессиональное развитие	Зрелая личность	Самоактуализация



Таким образом, анализ основных этапов профессиональной структуры, представленный С.А. Трушковым, показывает, что это сложный и противоречивый шаг [25].

Такие факторы, как условия работы, профессиональный статус, статус лидера, имеют огромное влияние на то, насколько хорошо продвигается деятельность группы, каковы взгляды команды, какие отношения развиваются между детьми.

Чтобы лидерство было эффективным, лидер должен иметь опыт работы, а это требует дополнительных ресурсов и личных качеств. Отечественные и зарубежные ученые активно занимаются изучением роли и личности лидера. Это связано с тем, что так называемый технологический сектор режиссерской работы растет в геометрической прогрессии.

Федосеев В.Н. считает, что личностные характеристики и психологические качества лидера играют важную роль в том, чтобы менеджмент работал в команде [26, с. 368].

Если мы оценим эффективную работу лидера на любом уровне управления, становится ясно, что она определяется такими показателями, как успех и достижения.

Пугачев В.П. в своей работе, рассматривая экспертизу с точки зрения организации, включает следующие разделы [21, с. 402]:

- вообще учитываются лицо и его или ее имущество;
- при выявлении профессионала учитываются особенности, его способности, его способности;
- учитывать конкретные факторы, как эксперт получает информацию, работает с ней, как он может принимать управленческие решения;
- важен уровень профессионального внимания, как он организует себя в разных областях знаний;
- учет психологических особенностей профессионала, того, как он встречает события, различные вызовы и нагрузки в своей профессиональной и командной деятельности;

- как профессионал знает себя как свои качества по отношению к своим работам.

Без профессиональной квалификации и качеств, по словам С.А. Трушкова, добиться высокого результата очень сложно. Чтобы быть экспертом в своей области, вам нужна так называемая мотивационная база, представляющая собой целую систему целей. Эти факторы приводят к осознанию того, что человек стремится выполнять свои профессиональные обязанности, стремится развивать навыки. По назначению могут быть разные ценности человека, его интересы, а также идеи и потребности, относящиеся к группе. В общем, ключевым компонентом этой цели является то, что их реализация происходит в ходе выступления. Для лидера очень важны опыт и дар опыта [25, с. 77].

Маслов В.И. описывает профессиональный опыт как систему конкретных профессиональных знаний, опыта и практик. Что касается даров опыта, существует система типа [17, с. 288].

Это включает в себя общие, уникальные и уникальные способности лидера. Эта способность уже может определить, насколько хорошо работает профессиональная деятельность и каков уровень развития лидерства. В целом, способность к опыту и опыту является основой для установления ключевых профессиональных качеств. Когда человек приобретает профессиональный опыт, это происходит одновременно с развитием старых навыков и появлением новых.

Маслов считает, что в основе поведения лидера лежит так называемое профессиональное (истинное, уместное, анти позитивное и т. д.). Эти теории представляют собой специфическую систему экспертных оценок и приложений [7, с. 688].

По мере того, как характер человека совершенствуется, он более полно исследует себя, учитывая все свои профессиональные потребности, способности и обучение, чтобы сопоставить свои потребности со своими

способностями, ответов становится достаточно. Таким образом, по мере роста поведения лидера в группе этот человек становится профессионалом.

Есть ряд условий, которым должен соответствовать профессиональный руководитель. Эти условия позволяют выявить проблему в организации и связать ее с деятельностью в отделе управления группой. Это позволяет лидеру принимать наиболее выгодные и значимые решения, учитывая при этом мнение команды. А главное, лидер может быстро возглавить команду и контролировать ее.

Следующая характеристика лидера — это личностные качества. Черты личности, часто упоминаемые в различных исследованиях, представлены на Рисунке 2.

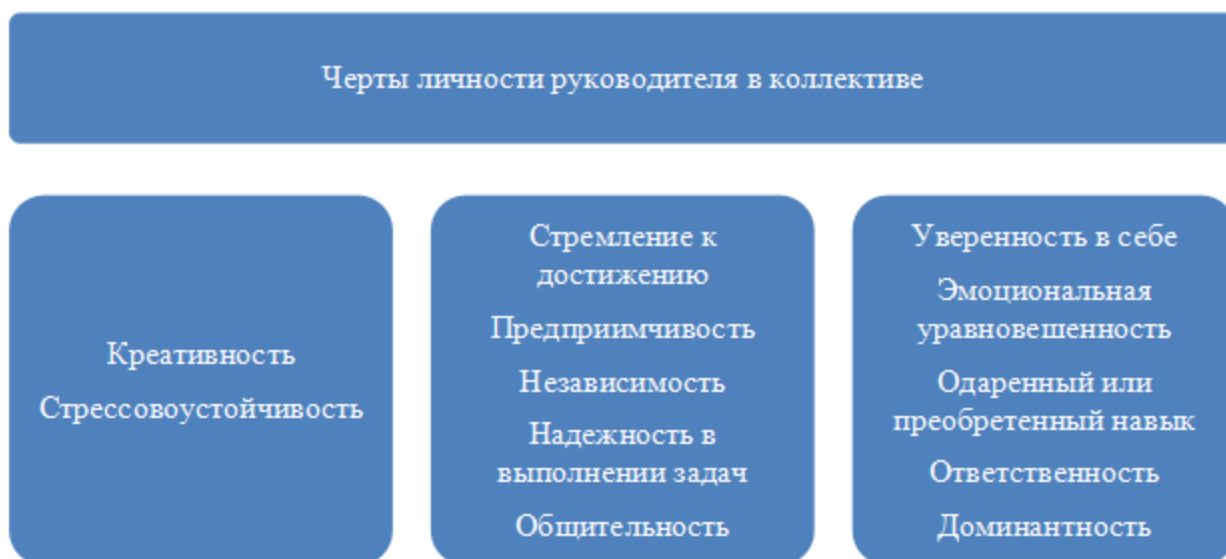


Рисунок 2 - Наиболее часто упоминаемые в различных исследованиях черты личности руководителя [9]

Характеристики часто включают возраст, пол, экономический статус и образование. Невозможно четко сказать о преимуществах определенных качеств для лидера - исходя из ваших взглядов на обязанности руководства.

Компетентность, если рассматривать ее с точки зрения черт характера лидера, тесно связана с задачами, которые лидер выполняет, и тем, насколько хорошо эти функции выполняют.

Способностей много, но такие способности в уме имеют особое влияние на лидера, на успешность выполнения его обязанностей. Следует отметить, что это состояние обычно средней степени тяжести.

Помимо мудрости, лидеру нужны особый опыт и знания, оперативность, и осведомленность.

Третье качество - личность. В литературе такие личные качества, как величие, уверенность, ответственность, стрессоустойчивость, целеустремленность, эмоциональная устойчивость, предприимчивость, коммуникативные навыки, независимость в испытаниях и др.

Умение видеть проблему и задачи, которые необходимо решить, - основная ценность идей руководителя группы. И здесь важно создать систему, которая включает в себя: проблемы, проблемы, задачи, конкретные задачи и способы, которыми вы можете решить эти проблемы. Важно, чтобы руководитель находил комплексное решение, а затем решал конкретные проблемы.

Важным требованием к руководителю команды является потребность в специализации и пунктуальности. Это связано с тем, что руководитель должен уметь планировать, чтобы не быть перегруженным мелкими задачами. Он должен видеть всю проблему и уметь быстро измениться. В этом смысле разум лидера можно сравнить с разумом «командира» [10, с. 288]. Например, литературу часто сравнивают с наполеоновской мыслью. Его отличительной особенностью было то, что он не делал акцент на детальных проектах. Это потому, что Наполеон умел легко конструировать. Этому способствовали его способность мыслить, способность творить и способность сочетать. Следует отметить, что он всегда тренировал перечисленные качества и выдвигал их на первый план.

Формирование грамотного лидера в команде также можно представить в виде блокчейн-диаграммы, в которой каждый блок служит основой для развития опыта на следующем уровне (рисунок 3).



Рисунок 3 - Этапы формирования компетентного руководителя в коллективе [15]

Признавая личные качества и позитивные социальные и социальные условия как один из ключевых компонентов компетентной управленческой профессиональной структуры, управленческие навыки включают в себя элементы знаний, приобретенных для обучения и практики. Практические материалы, включая информацию, работу, психологию и образование, и менеджмент - для организовать опыт, основанный на управленческом таланте и реализации в рамках существующих социальных и социальных отношений.

С позиции Зайцева Г.Г. руководитель был бы в восторге, если бы благодаря своим личным качествам имел большое влияние на коллектив. Лидерам этого типа нужна сила, им нужна постоянная практика и их характеризует точность того, во что они верят [12, с. 352].

Лидерские качества могут помочь во всех аспектах вашей карьеры, от подачи заявки до карьерного роста. Лидерство - одна из многих ценностей, которые ценят работодатели в сфере коммуникации. Лидерство - часто включает в себя другие личные качества и коммуникативные навыки, которые помогут вам учиться и практиковаться с течением времени.

Лидерские навыки — это навыки, которые используются для организации других для достижения общей цели. Независимо от того, занимаетесь ли вы руководящей позицией или занимаетесь управлением проектами, вам необходимо использовать лидерские навыки, чтобы побудить других выполнять набор задач по расписанию. Лидерство — это не сочетание навыков, а сочетание нескольких навыков, которые работают вместе.

Эффективные лидеры важны для любой организации. Они могут формировать сильные команды внутри компании и обеспечивать успех проектов, инициатив или других видов деловой активности. Хороший лидер может стать лидером, если он или она имеет хорошие навыки межличностного общения и общения, а также учится тренировать и изучать свои лидерские качества.

Большинство людей видели результаты как влиятельных, так и некомпетентных лидеров. Великие лидеры помогают сотрудникам объединяться, поддерживать позитивную атмосферу и устранять препятствия для команд. Хорошее лидерство также заразительно, побуждая коллег использовать положительные лидерские качества в своей работе.

Практически любой положительный мягкий навык можно считать лидерским. Например, прислушиваясь к идеям и мыслям команды активного слушателя, она помогает им в работе над проектами. Например, сочувствие помогает лидерам понять, как команда думает о рабочем месте, окружающей среде и отношениях на рабочем месте.

Если быть лидером - одна из целей вашей карьеры, вы должны включить свои лидерские качества в свое резюме. Включите ключевые черты личности, которые будут ценны для потенциальных работодателей. Вы можете представить эти навыки в разных разделах своего резюме, например в сфере навыков и успеха за счет опыта. Сопроводительные письма - также отличное место, чтобы продемонстрировать свои лидерские качества.

Таким образом, обобщая результаты первой главы, мы понимаем, что развитие справедливого, процветающего и социально ответственного

общества невозможно без надлежащего использования человеческих ресурсов. Развитие социальной экономики определяется не столько исполнением методов производства, сколько человеком, его интеллектом, опытом и способностями. Рынок и система сообщества постоянно претерпевают изменения и развитие, поэтому важно со временем улучшать управление и добросовестность сотрудников, превращая их в уникальную ситуацию, которая возникает в текущей среде и организации.

Именно качество характера лидера имеет ключевое значение для лидерства в команде. Но при этом подчеркивается, что у него есть и отрицательные побочные эффекты. Фактически, харизма может привести к потаканию своим слабостям или даже к лидеру. Если лидер не равен и имеет добрые намерения, и в то же время обладает определенной магической силой, он может инвестировать в это человеческое свойство. Такой лидер создаст определенный образ, который подчеркнет его силу, что очень просто, это может вызвать страх, очарование, страх, а за этим следует послушание. Современный лидер основан на взаимозависимости личной этики, знаний, опыта сообщества и расширенного опыта для улучшения благосостояния общества и общества.

## **Глава 2. Современное состояние управления человеческими ресурсами в организации Huawei**

### **2.1. Характеристика компании Huawei и параметры социологического опроса для изучения системы управления персоналом**

Huawei Technology Co., Ltd., основанная в 1987 году, имеет штаб-квартиру в районе Лунган, город Шэньчжэнь, провинция Гуандун.

Huawei является ведущим мировым поставщиком решений в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Он фокусируется на области ИКТ, придерживается надежной работы, непрерывных инноваций, открытого сотрудничества и создает комплексные преимущества решений для операторов связи, предприятий, терминалов и облачных вычислений и т. д., предоставляя операторов для клиентов и предприятий операторов.

Отраслевые клиенты и потребители предоставляют конкурентоспособные ИКТ-решения, продукты и услуги и привержены реализации будущего информационного общества и построению более тесно взаимосвязанного мира.

В 2013 году Huawei обогнала Ericsson, крупнейшего в мире производителя телекоммуникационного оборудования, заняв 315-е место в списке Fortune 500. Продукты и решения Huawei были применены в более чем 170 странах мира, обслуживая 45 из 50 лучших мировых операторов и 1/3 населения мира.

Huawei — это частное предприятие, на 100% принадлежащее сотрудникам. Собрание акционеров является авторитетом компании, в состав которой входят два акционера, профсоюз и Жэнь Чжэнфэй.

Организация, в которой профсоюз выполняет обязанности акционеров и осуществляет права акционеров, является комитетом представителей акционеров. Представитель акционеров состоит из представителей всех акционеров, которые осуществляют соответствующие права от имени всех акционеров.



Жэнь Чжэнфэй владеет акциями компании в качестве индивидуального акционера компании, а Жэнь Чжэнфэй также участвует в плане акций сотрудников. По состоянию на 31 декабря 2014 года общий капитальный вклад Жэнь Чжэнфэя был эквивалентен примерно 1,4% от общего капитала компании.

Huawei обобщила корпоративную культуру «ориентированности на клиента и стремления» в 2012 году. Формирование его основной культуры также имеет много давних притоков, которые очень интересны и легко запоминаются, поэтому ее легко передать. В частности, следующим образом:

I. Достижения клиентов: Обслуживание клиентов является единственной причиной существования Huawei, а потребности клиентов являются движущей силой развития Huawei.

II. Тяжелая работа: Huawei не имеет скудных ресурсов, на которые можно положиться. Только тяжелая работа может завоевать уважение и доверие клиентов. Придерживайтесь борцов, чтобы борец мог получить разумную отдачу.

III. Самокритика: только, придерживаясь самокритики, мы можем слушать, отказаться и продолжать превзойти, облегчить уважение и сотрудничество с другими, а также реализовать общее развитие клиентов, компаний, команд и частных лиц.

IV. Открытость и предприимчивость: позитив и предприимчиво, храбрость к пионеру, приверженность открытости и инновациям.

V. Искренность и надежность: Честность является самым важным нематериальным активом Huawei. Huawei настаивает на честном завоевании клиентов.

VI. Командная работа: если вы выиграете, вы поднимете бокал, чтобы отпраздновать друг друга; если вы проиграете, вы будете бороться за спасение друг друга.

Видение и миссия:

I. Видение: Постройте умный мир, в котором все взаимосвязано.

II. Миссия: Сосредоточьтесь на проблемах и давлении, вызывающих озабоченность клиентов, предоставляйте конкурентные коммуникационные решения и услуги и продолжайте создавать максимальную ценность для клиентов.

Стратегия: ориентированная на клиента:

- Обслуживание клиентов является единственной причиной существования Huawei; потребительский спрос является движущей силой развития Huawei;
- Хорошее качество, хорошее обслуживание, низкие эксплуатационные расходы, приоритет для удовлетворения потребностей клиентов, повышения конкурентоспособности и прибыльности клиентов;
- Непрерывное управление изменениями, достижение эффективной работы процесса и обеспечение сквозной высококачественной доставки;
- Развивайтесь вместе с друзьями, вы являетесь как конкурентами, так и партнерами, и совместно создавайте хорошее жизненное пространство и делитесь преимуществами цепочки создания стоимости.

В рамках проводимого исследования компании следует рассмотреть вопросы, которые будут переданы на голосование посредством социологического опроса работников компании Huawei с целью определения уровня системного управления человеческими ресурсами. Для этого рассмотрим таблицы 2-30 и дадим краткую характеристику целям задаваемых вопросов и возможным ответам на них.

Таблица 2 - Характеристика первого вопроса

Q1: Пол	1. 性别
Женщина	男
Мужчина	女

В данном исследовании в компании планируется, что будут принимать участие и мужчины и женщины. С целью эффективной оценки с точки зрения УЧР будет рассмотрен вопрос о том, чтобы соотношение числа мужчин и женщин было одинаковым, если это возможно.

Таблица 3 - Характеристика второго вопроса

Q2: Стаж работы	2. 工作经验
0-6 месяцев	0-6 个月
Июнь-1 год	6 个月-一年
1-3 года	1-3 年
Более 3-х лет	3 年以上

В рамках исследования по второму вопросу будет проанализирован стаж рабочего персонала, который согласится на проведение исследования. Это позволит рассмотреть вопросы, которые касаются эффективного управления кадровым резервом и потенциалом системы обучения кадров на предприятии.

Таблица 4 - Характеристика третьего вопроса

Q3: Высшее образование	3. 教育程度
Средняя школа / средняя школа и ниже	初中/高中及以下
Специальное Образование	专科毕业
Степень бакалавра	本科学历
Степень магистра и выше	硕士及以上学历

На основе четвертого вопроса будет проанализирован материал, который касается профессионализма и уровня образования кадров в компании. Так как анализируемый персонал является разно уровневый, то будет уместно учитывать все направления и уровни их образованности и квалификации.

Таблица 5 - Характеристика четвертого вопроса

Q4: Характер работы	4. 工作岗位
Производство	生产
Продажи	销售
Финансы	财务
Администрация	行政
Исследований и разработка	研发

Разные люди в компании работают на разных должностях, что говорит о потребности в градации отраслевого положения и стратификации уровней деятельности предприятия. Различные люди занимают должность на производстве, а другие в продажах, бухгалтерии и финансах, администрации и НИОКР.

Таблица 6 - Характеристика пятого вопроса

Q5: Уровень позиции в компании	5. 职位
--------------------------------	-------

Генеральный штаб	一般职员
Менеджеры фронт-офиса	基层管理人员
Среднее звено	中层
Высшее звено	高层

Каждый уровень позиции в компании должен быть описан не только по системе функциональных обязанностей, но и по системе функциональной градации. Это позволит оценить численность соответствующего персонала на каждом уровне и более глубоко рассмотреть систему.

Таблица 7 - Характеристика шестого вопроса

Q6: У вас в компании официальная система оплаты труда?	6. 公司有正式的薪酬制度吗?
Есть	有
Нет	无

В шестом вопросе будет анализироваться вопрос официальной оплаты сотрудников, который даст характеристику компании с точки зрения легализации труда китайских рабочих.

Таблица 8 - Характеристика седьмого вопроса

Q7: Знаете ли вы функции или основные задачи каждого отдела?	7. 你知道各部门的职能或主要任务吗?
Очень ясно	非常清楚
Частично ясно	部分清晰
Не уверен	我不确定
Совершенно непонятно	完全不能理解

В седьмом вопросе будет рассматриваться тематика нормативных положений в отделе, которая включает в себя оценку кадрового потенциала и эффективности на основе понимания нормативной документации и инструкций в работе.

Таблица 9 - Характеристика восьмого вопроса

Q8: Считаете ли вы, что распределение обязанностей между сотрудниками этого отдела вам ясно и понятно?	8. 你认为这个部门的员工之间的责任分配是否明确?
Очень ясно	非常清楚
Частично ясно	部分清晰
Не очень понятно	不是很清楚
Не знаю	不知道

В восьмом вопросе будет проводится анализ понимания обязанностей работников не только на основе нормативных инструкций, а и на основе принципов понимания правил взаимодействия в коллективе. Обычно именно

слаженность управленческих команд позволяет более грамотно работать в рамках системы управления компанией.

Таблица 10 - Характеристика девятого вопроса

Q9: В каких аспектах, по вашему мнению, необходимо оптимизировать укомплектование персоналом текущего отдела?	9. 你认为有哪些方面需要优化目前部门的人员配置?
Укрепить собственные возможности	加强自己的能力
Менять место работы	改变工作地点
Усилить исполнение	强化执行力
Увеличение или уменьшение штата	人员增减
Оптимизация не требуется	不需要优化

По вопросу реализации аспектов управления и понимания своего места на работе были предложены вопросы и ответы, связанные с тем, насколько успешно можно производить социальную мобильность как в коллективе, так и при управлении человеческими ресурсами.

Таблица 11 - Характеристика десятого вопроса

Q10: Когда вам нужна помощь соответствующего персонала, как вы взаимодействуете с кадрами на работе?	10. 当你需要相应的 HR 部门的帮助时, 相应的 HR 部门的状态为?
Более тесное сотрудничество	密切的合作
Сотрудничество	合作
Не очень кооперативный	不太合作

Далее были предложены идеи оценить насколько китайский сотрудник может быть коммуникабельным и эффективным, если он взаимодействует с персоналом в отделе или в группе.

Таблица 12 - Характеристика одиннадцатого вопроса

Q11: Удовлетворены ли вы системой социального обеспечения компании?	11. 您对公司的社保制度满意吗?
Очень недовольны	非常满意
Общие.	一般
Очень доволен	非常不满意

В этом вопросе автор исследования планирует уточнить насколько является комфортным положением работников компании с точки зрения обеспечения питанием, социально-экономическими дотациями и помощью. Это особенно важно при наличии в Китае аналога выплат молодым специалистам после университетов.

Таблица 13 - Характеристика двенадцатого вопроса

Q12: в соответствии с действующей системой оплаты труда, как часто компания увеличивает	12. 根据现行的工资制度, 公司对所有员工的工资增
---	----------------------------

(снижает) заработную плату для всех сотрудников?	加(减少)的频率是多少?
Полгода	六个月
Один год	一年
1-3 года	一至三年
Более трех лет	三年以上

В данном вопросе необходимо уточнить параметр изменения мотивации и вознаграждения в компании для работников. Важно узнать насколько часто изменяется их оклад и присутствует ли данная дифференциация.

Таблица 14 - Характеристика тринадцатого вопроса

Q13 Каково основное содержание оценки системы служебной аттестации компании?	13. 公司绩效考核体系的考核主要内容是什么?
Качество работы	工作质量
Отношение к работе	工作态度
Работоспособность	工作能力
Проверьте все три аспекта	以上三个方面

В тринадцатом вопросе необходимо рассмотреть параметры оценки качества работ, работоспособности и отношения к работе при проведении аудита отдела и результатов их показателей.

Таблица 15 - Характеристика четырнадцатого вопроса

Q14: есть ли в компании официальная система обучения или правил?	14. 公司是否有正式的培训制度或规则?
Есть	是
Нет	否

В этом вопросе необходимо узнать у персонала наличие официальной системы обучения и определить доступность ее использования. Если ответ «Нет», значит доступа к системе не имеется.

Таблица 16 - Характеристика пятнадцатого вопроса

Q15: проходили ли вы систематическое обучение управлению человеческими ресурсами?	15. 你是否接受过系统的人力资源管理培训?
да	是
Нет	否

В пятнадцатом вопросе было интересно узнать наличие систематического повышения квалификации сотрудников, которая могла бы помочь им преодолеть барьеры и сгладить риски несоответствия профессиональных категорий.

Таблица 17 - Характеристика шестнадцатого вопроса

Q16: Каков общий способ найма сотрудников?	16. 雇用员工的方法是什么？
Привлечение точечным образом	中介
Рынок талантов	人才市场
Набор персонала в кампус	校园招聘
Интернет	网络

В шестнадцатом вопросе было важно определить каналы поиска новых рабочих, чтобы рассмотреть возможности формирования заявок на становление претендентом к отбору в компанию на вакантное место.

Таблица 18 - Характеристика семнадцатого вопроса

Q17: В какой степени менеджер по персоналу (директор) может влиять на кадровую политику предприятия?	17. 人力资源经理（总监）能在多大程度上影响企业的人事政策？
Оценка 1 2 3 4 5	012345

В этом вопросе было предложено оценить возможности взаимодействия старшего управленческого звена на уровень кадровой политики и кадрового обеспечения, чтобы согласовать принципы и работоспособность функций в коллективе.

Таблица 19 - Характеристика восемнадцатого вопроса

Q18: как вы думаете, какова рациональность текущего планирования человеческих ресурсов компании?	18. 您认为公司目前人力资源规划的合理性是什么？
Немного необоснованно	有点不合理
В принципе разумно	合理的
Очень разумно	非常合理

В данном вопросе автора исследования интересует мнение персонала компании по направлению планирования и развития персонала. Стратегия обучения и прикладной интеграции новых навыков в рабочий процесс в группе и команде.

Таблица 20 - Характеристика девятнадцатого вопроса

Q19 осуществляется ли кадровое планирование в сочетании со стратегией развития предприятия в соответствии с планом?	19. 人员规划是否按照计划与公司发展战略相结合进行？
Да, и реализация идет по плану	是的，按计划实施
Да, но плохая реализация	是的，但是实现的不好
Другой вариант реализации	一般
Нет, не реализуется	不是

В этом вопросе интерес автора исследования был сфокусирован на планировании стратегии развития кадров в компании, которая должна быть

определена на полный календарный год и предоставлять возможности грамотно планировать свое время для работников.

**Таблица 21- Характеристика двадцатого вопроса**

Q20: Какие из следующих областей вы надеетесь улучшить в следующем году (вы можете выбрать более одной)?	20. 你希望在未来一年改善以下哪些方面?
Профессиональная экспертиза	专业知识
Рабочие навыки	工作技能
Управление саморазвитием	自我发展管理
Профессионализм	专业精神
Тренировка ментальности	心理训练
Другое (укажите):	其他

В этом вопросе необходимо рассмотреть предлагаемые направления улучшения профессиональных качеств сотрудника на основе предлагаемых вариантов его развития. Каждый год компания устанавливает вариацию целей для сотрудника исходя из его предпочтений, чтобы он мог грамотно функционировать в компании.

**Таблица 22 - Характеристика двадцать первого вопроса**

Q21 : Основываясь на вашем опыте, какие из следующих тем, по вашему мнению, могут быть более близки к реальной работе через разработку курса и эффективно направлять работу?	21. 根据您的经验，您认为以下哪一主题可以通过课程的开发更接近实际工作，并有效地指导工作？
Профессиональная экспертиза	专业知识
Профессиональные навыки	专业知识
Личные качества	专业技能
Другое (укажите):	个人素质

Также важно узнать мнение сотрудников о том, что они хотели бы изучать и куда направлять свои навыки в вопросе развития.

**Таблица 23 - Характеристика двадцать второго вопроса**

Q22: Какие из следующих направлений вы планируете выполнять в процессе обучения и переподготовки сотрудников в следующем году?	22. 你计划在明年员工培训和再培训的过程中执行以下哪些方面？
В соответствии с потребностями работы, полное личное обучение и планирование роста	根据岗位需求，完成个人培训和成长规划。
В повседневной работе своевременно вышестоящим руководителям и руководству тренингов выражать свои потребности в обучении.	在日常工作中，高层管理人员和培训管理层及时表达自己的培训需求。
Сталкиваясь с проблемами в применении новых знаний и новых навыков, активно обращайтесь за помощью и поддержкой к руководителям.	当遇到应用新知识和新技能的问题时，积极寻求管理者的帮助和支持。
Беру на себя инициативу по предоставлению мнений и предложений по улучшению учебных курсов лекторам / инструкторам и отделам управления обучением.	主动向讲师/讲师和培训管理部门提供改进培训课程的意见建议。
Другое (заполните)	



Одновременно с этим каждому сотруднику предлагаются курсы повышения квалификации, которые сталкиваются с определенными проблемами в их реализации, эффективности и доступности. Поэтому следует определить важные аспекты проблематики, возникающей для сотрудников компании.

Таблица 24 - Характеристика двадцать третьего вопроса

Q23: Как вы оцениваете проекты социально-учебного развития в компании? Пожалуйста, оцените по следующим критериям: 1=я не участвовал в этом тренинге 2 = очень недоволен 3 = недоволен 4 = общий эффект 5 = удовлетворен 6=очень доволен	23. 你如何从培训内容和效果方面评估以下培训项目? 请根据以下标准评分: 1=我没有参加这次培训 2=非常不满意 3=不满意 4=整体满意 5=满意
Корпоративная культура Huawei ★ ★ ★ ★ ★ ★	华为企业文化 ★ ★ ★ ★ ★ ★

В данном вопросе привлекается оценка сотрудников по направлениям социально-учебного процесса развития в компании. Следует оценить по пятибалльной шкале.

Таблица 25 - Характеристика двадцать четвертого вопроса

Q24: Как вы оцениваете учебные проекты с точки зрения содержания в компании? Пожалуйста, оцените по следующим критериям: 1=я не участвовал в этом тренинге 2 = очень недоволен 3 = недоволен 4 = общий эффект 5 = удовлетворен 6=очень доволен	24. 你如何从培训内容和效果方面评估以下培训项目? 请根据以下标准评分: 1=我没有参加这次培训 2=非常不满意 3=不满意 4=整体满意 5=满意
Команда Huawei ★ ★ ★ ★ ★ ★	华为团队 ★ ★ ★ ★ ★ ★

В данном вопросе производится оценка сотрудником уровня реализации учебных проектов, которые предполагают отвлечение от рабочего процесса.

Таблица 26 - Характеристика двадцать пятого вопроса

Q25: Как вы оцениваете эффективность работы кадров с персоналом в тренингах и учениях? Пожалуйста, оцените по следующим критериям: 1=я не участвовал в этом тренинге 2 = очень недоволен 3 = недоволен 4 = общий эффект 5 = удовлетворен 6=очень доволен	25. 你如何从培训内容和效果方面评估以下培训项目? 请根据以下标准评分: 1=我没有参加这次培训 2=非常不满意 3=不满意 4=整体满意 5=满意
Эффективное исполнение ★ ★ ★ ★ ★ ★	有效执行力 ★ ★ ★ ★ ★ ★

В рамках этого вопроса также автор исследования интересуется возможности оценки эффективности тренингов и программ обучения, которые есть в компании на текущем этапе. Эффективность работы - это важный фактор для учебного и рабочего процесса, который приобретается путем длительных тренировок.

Таблица 27 - Характеристика двадцать шестого вопроса

Q26: Как вы оцениваете следующие учебные	26. 你如何从培训内容和效果方面评估以下培训项目
--	---------------------------

проекты с точки зрения содержания и эффекта обучения? Пожалуйста, оцените по следующим критериям: 1=я не участвовал в этом тренинге 2 = очень недоволен 3 = недоволен 4 = общий эффект 5 = удовлетворен	目? 请根据以下标准评分: 1=我没有参加这次培训 2=非常不满意 3=不满意 4=整体满意 5=满意
Эффективная коммуникация ★★★★★	有效沟通★★★★★

Здесь автор исследования оценивает по голосам сотрудников вопросы эффекта обучения на основе содержимого в образовательных процедурах. Коммуникации крайне важны для развития сотрудничества в персонале.

Таблица 28 - Характеристика двадцать седьмого вопроса

Q27: Как вы оцениваете следующие учебные проекты с точки зрения содержания и эффекта обучения, Нравятся ли вам организуемые корпоративы и социальное взаимодействие в коллективе? Пожалуйста, оцените по следующим критериям: 1=я не участвовал в этом тренинге 2 = очень недоволен 3 = недоволен 4 = общий эффект 5 = удовлетворен	27. 你如何从培训内容和效果方面评估以下培训项目? 请根据以下标准评分: 1=我没有参加这次培训 2=非常不满意 3=不满意 4=整体满意 5=满意
Управление стрессом ★★★★★	压力管理★★★★★

Также необходимо уточнить некоторые новшества, которые будут указаны в результатах анализа. Управление стрессом - это важный фактор, которые формирует навыки в команде на основе обучения.

Таблица 29 - Характеристика двадцать восьмого вопроса

Q28: Как вы оцениваете следующие учебные проекты с точки зрения содержания и эффекта обучения, Удовлетворены ли вы своим коллективом и организуемыми им мероприятиями? Пожалуйста, оцените по следующим критериям: 1=я не участвовал в этом тренинге 2 = очень недоволен 3 = недоволен 4 = общий эффект 5 = удовлетворен	28. 你如何从培训内容和效果方面评估以下培训项目? 请根据以下标准评分: 1=我没有参加这次培训 2=非常不满意 3=不满意 4=整体满意 5=满意
Инновационное мышление ★★★★★	创新思维★★★★★

В этом вопросе будет определена эффективность инновационного управления мышлением среди сотрудников, которые могут быть применены в проектах.

Таблица 30 - Характеристика двадцать девятого вопроса

Q29: Если ваша оценка удовлетворенности одним / несколькими учебными заданиями в вопросе 23-28 меньше или равна 3 баллам, отметьте следующие причины и предложения по улучшению или укажите свои причины и предложения по улучшению.	29. 如果您对问题 23-28 中的一项或多项培训任务的满意度分数小于或等于 3 分, 请注意以下改进理由和建议或注明您的改进理由和建议。
Сроки неразумны и должны сочетаться с организацией работы и производства.	休息时间是不合理的, 应该结合工作和生产的组织。
Содержание обучения должно соответствовать реальным рабочим потребностям, с упором на практичность и посадку.	培训内容应符合实际工作需要, 注重实用性和契合度。
Формы обучения следует разнообразить, чтобы уменьшить противоречия между работой и учебной и повысить энтузиазм к обучению.	培训形式要多样化, 以减少工作与学习的矛盾, 增加学习的积极性。

Повысить уровень преподавателей, обеспечить, чтобы преподаватели делали теорию и новейшую практическую работу комбинации.	提高教师水平, 确保教师做到理论与最新实际工作相结合。
Другое(пожалуйста, уточните) :	其他 :

На основе всей проделанной работы устанавливаются факторы, которые могут повлиять на систему управления человеческими ресурсами и развитию в компании. Поэтому предлагается перейти непосредственно к анализу полученных результатов.

## 2.2. Анализ системы управления человеческими ресурсами на предприятии Huawei

В рамках данного раздела будет проведен обзор результатов социологического опроса, который должен будет ответить на вопрос возможности и наличия потребности корректировки стратегии и системы управления человеческими ресурсами в анализируемой компании. Также это позволит в будущем выработать идеи, которые нужны сотрудникам в вопросе реализации их навыков и умений персонала.

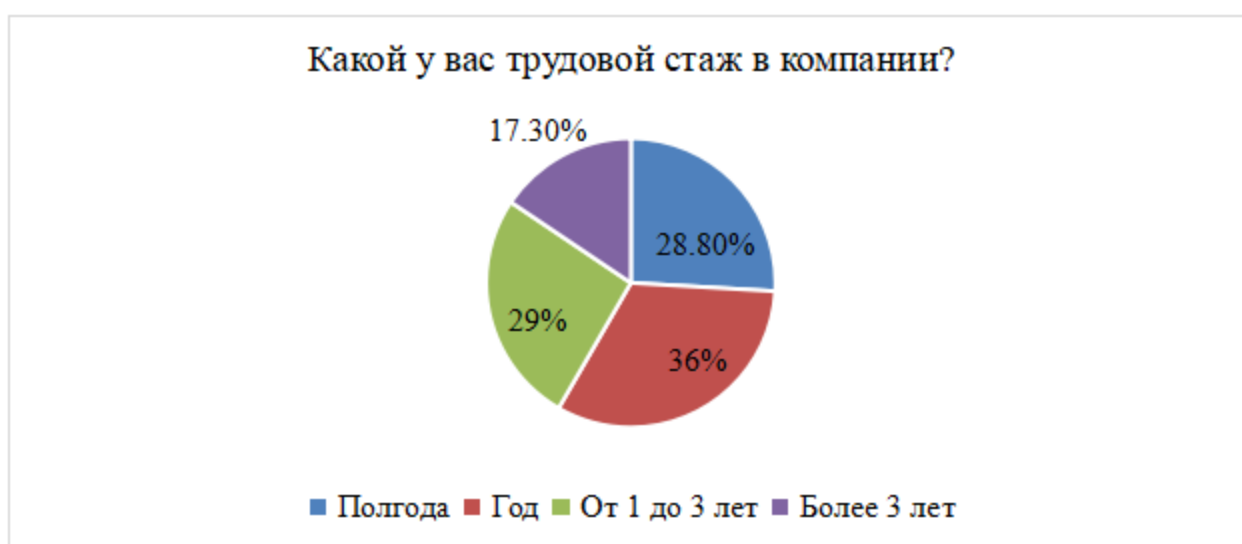
Комплексный социологический опрос предусматривает, что результаты смогут побудить сформировать рекомендации по единой системе развития персонала и улучшат ситуацию как в кадровом резерве, так и в общей системе управления компанией.

В рамках проведенного опроса были проанализированы 26 мужчин и 26 женщин в компании Huawei.



#### Рисунок 4 - Анализ первого вопроса

С целью объективного анализа было учтено, что данные сотрудники будут одинаковы в части половой принадлежности, но будут представителями разных рабочих классов и звеньев на предприятии, чтобы минимизировать риск ошибки в анализируемых данных. К сожалению, чтобы провести анализ с большей выборкой человек необходимо быть более интегрированным в систему Huawei, где распространение кадровой информации является внутренней (конфиденциальной) информацией и может грозить увольнением сотрудника.



#### Рисунок 5 - Анализ второго вопроса

В рамках проводимого анализа были получены сведения о том, что значительное число респондентов имеют стаж в размере от года до трех, при этом большая часть опрошенных сообщила, что у них стаж работы всего полгода в компании. Одновременно с этим около 10 человек ответили, что их стаж работы составляет более трех лет. Это позволяет сделать вывод, что представители компании — это сменяемые рабочие, а также некоторые руководители, которые согласились поучаствовать в анонимном опросе.



Рисунок 6 - Анализ третьего вопроса

С точки зрения уровня образования распределение показало, что высшее образование есть у 70% опрошенных, при этом половина из этого числа остановилась на уровне бакалавра, а еще половина остановилась на уровне магистратуры. Одновременно с этим около 17 человек из респондентов являются людьми со средним или средним профессиональным образованием. Эти люди являются рабочими на заводах компании, либо инженерной службой. Стоит сказать, что высшее образование как правило способствует высокому социальному лифту в компании, так как китайские граждане на работе стремятся окружать себя превосходным кадровым составом в компании.

### Какое направление вашей деятельности на работе?

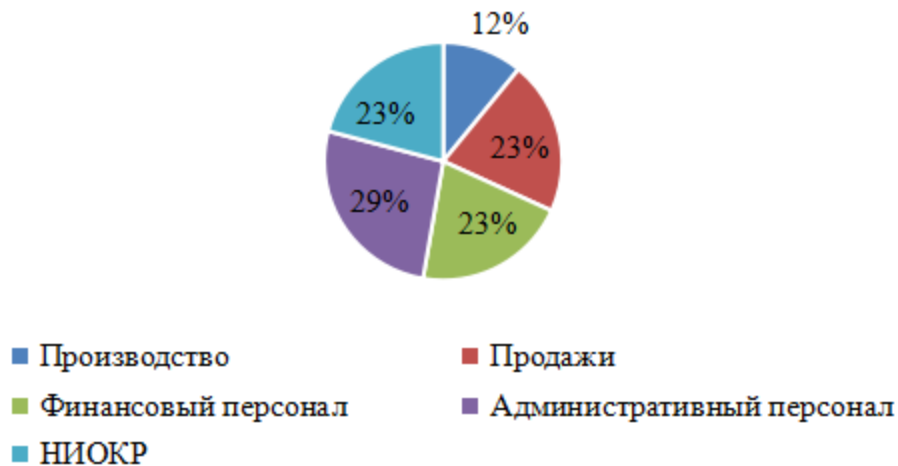


Рисунок 7 - Анализ четвертого вопроса

При анализе вопросов направления деятельности было получено, что большая часть респондентов работает в администрации, что указывает на их профессиональное образование. Одновременно с этим на производстве и в продажах работает обычно не самая высоко квалифицированная рабочая сила. При этом около четверти опрошенных также работают в НИОКР, которые занимаются разработкой новых технологий.

### Какой уровень вашей позиции в компании?

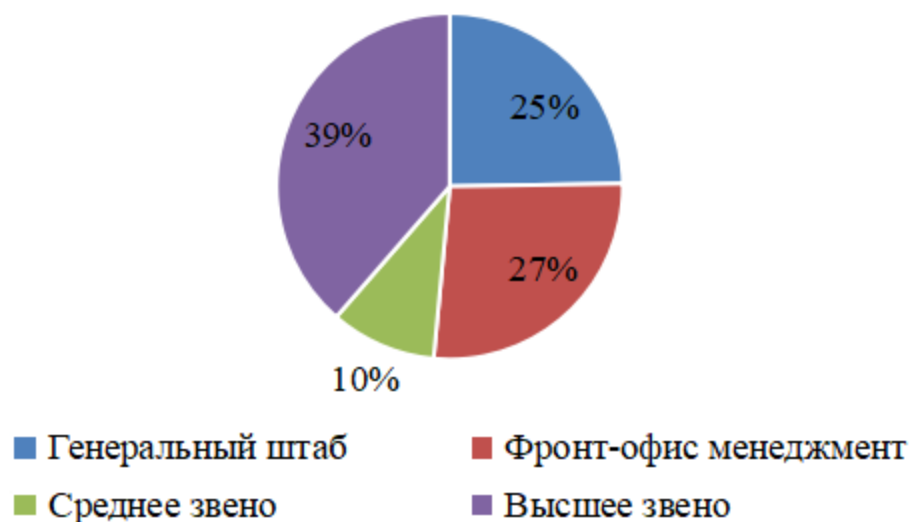


Рисунок 8 - Анализ пятого вопроса

С точки зрения позиций в компании, опрошенные указали, что на наличие своего присутствия в высшем управленческом звене компании,

четверть опрошенных является административным штабом - это бухгалтерия и финансы, при этом представители среднего звена - это 6 человек, а продажи в фронт-офисе это около 17 человек из опрошенных.



Рисунок 9 - Анализ шестого вопроса

Стоит отметить, что структуры компании предоставляют возможности занятости как на официальной ставке, так и вне официального трудоустройства. Это как правило привлечение сотрудников на сезонную занятость или привлечение студентов в связи с ростом продаж компании для прохождения практики.



Рисунок 10 - Анализ седьмого вопроса

Каждому сотруднику компании выдается должностная инструкция, которую он должен внимательно изучить. Эта инструкция является базисом в основах его работы в компании, что позволяет его выполнять нормативные действия и требования в рамках поставленных задач. Согласно опросу указано, что около 2/3 опрошенных сотрудников имеют полное или частичное понимание должностной инструкции, которая позволяет им быть более мобильными в условиях нормативной документации. При этом еще 1/3 сотрудников имеют не особо укрепленное знание о должностных обязанностях в полной мере.

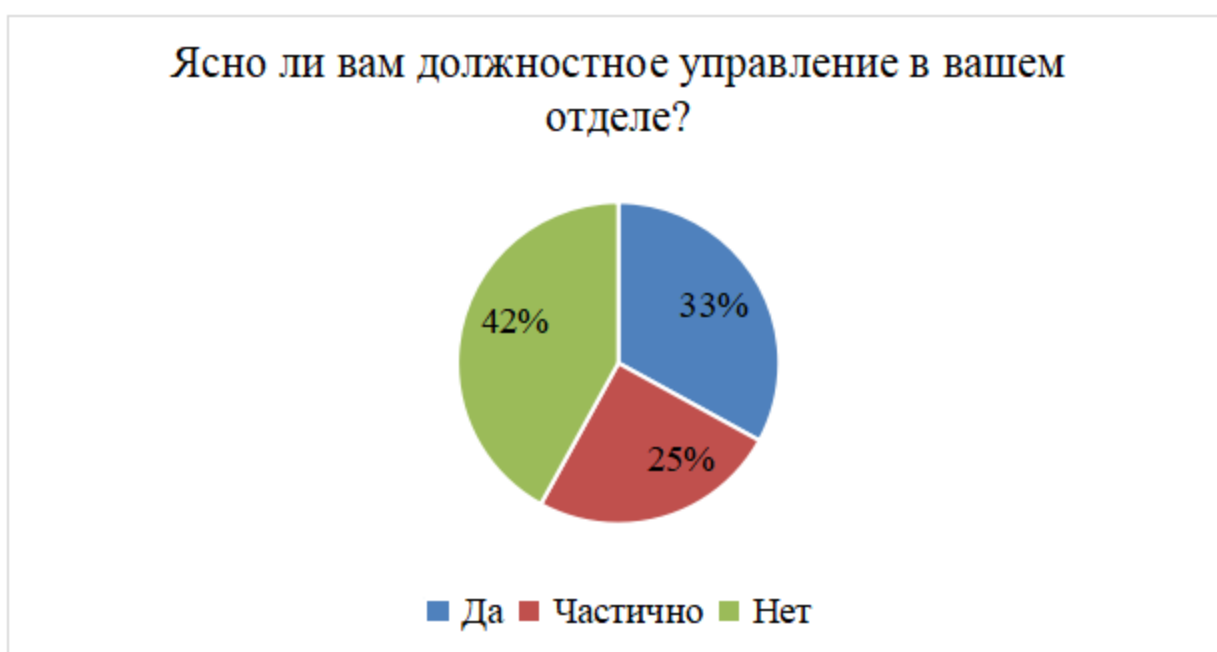


Рисунок 11 - Анализ восьмого вопроса

В условиях управления и регулирования в отделе важно также учитывать, что стоит обращать внимание не градацию кадров, а также на параметры кадрового управления. В связи с этим в административном, финансовом, генеральном штабе и НИОКР все с этим ясно и понятно, однако на производстве и в продажах иногда возникают пересмены и трудности в понимании высшего руководства.

Таким образом, стоит отметить, что в компании значительное число сотрудников понимают свое место в системе управления персоналом в компании.





Рисунок 12 - Анализ девятого вопроса

С учетом проводимого опроса и исследования системы управления персоналом было важно понимать, что требует определенной оптимизации в управлении компанией. В рамках этого вопроса можно было ответить на множество параметров. Сотрудники в большей степени считают, что в компании снижается исполнительность сотрудников, а также что им требуются дополнительные навыки для выполнения работы. Одновременно с этим часть сотрудников хотела бы, чтобы штат компании возрос, а трудовое время сократилось, так как для них такая нагрузка является чрезмерной.



Рисунок 13 - Анализ десятого вопроса

В рамках полученной информации сотрудники хотели бы чаще работать сообща, чем работать самостоятельно, это в основном касается управленческих и финансовых коммуникаций, а также производства. При этом сотрудники группы НИОКР хотели бы, чтобы им не мешали производить расчеты в самостоятельном режиме.



Рисунок 14 - Анализ одиннадцатого вопроса

С точки зрения социального обеспечения, нужно сказать, что компания управляет данными вопросами достаточно хорошо. Распределение прибыли по процедурам социального обеспечения позволяет сотрудникам компании иметь специальные ценными бумаги предприятия, обеспечивающие им прибыль от годового дохода компании. Это важно, потому что это мотивирует сотрудников на достижение поставленных задач и увеличивает им их оклад. Таким образом растет продуктивность персонала и привлекательность компании в обществе. Важно отметить, что совокупная эффективность также обеспечивается добровольным медицинским

страхованием, социальной помощью, льготами и общим коллективным договором в компании.



Рисунок 15 - Анализ двенадцатого вопроса

В вопросе изменения оклада сотрудников было интересным узнать возможности структурного определения эффективности рабочих. Было исследовано, что компания изменяет уровни оклада в значительной степени от эффективности сотрудника. Это может быть достигнуто, как и раз в год, так и раз в несколько лет в зависимости от ценности работника и вносимого им вклада в работу предприятия.



Рисунок 16 - Анализ тринадцатого вопроса

В вопросе обеспечения службой контроля базовых параметров проверки эффективности персонала было указано, что аудиторы проверяют как работоспособность, так и качество работы, и отношение к работе среди сотрудников. Аудит - важная сфера проверки эффективности работы предприятия, которая позволяет понимать реальное соотношение дел в рассматриваемом коллективе с учетом достижения ими поставленных целей и задач.

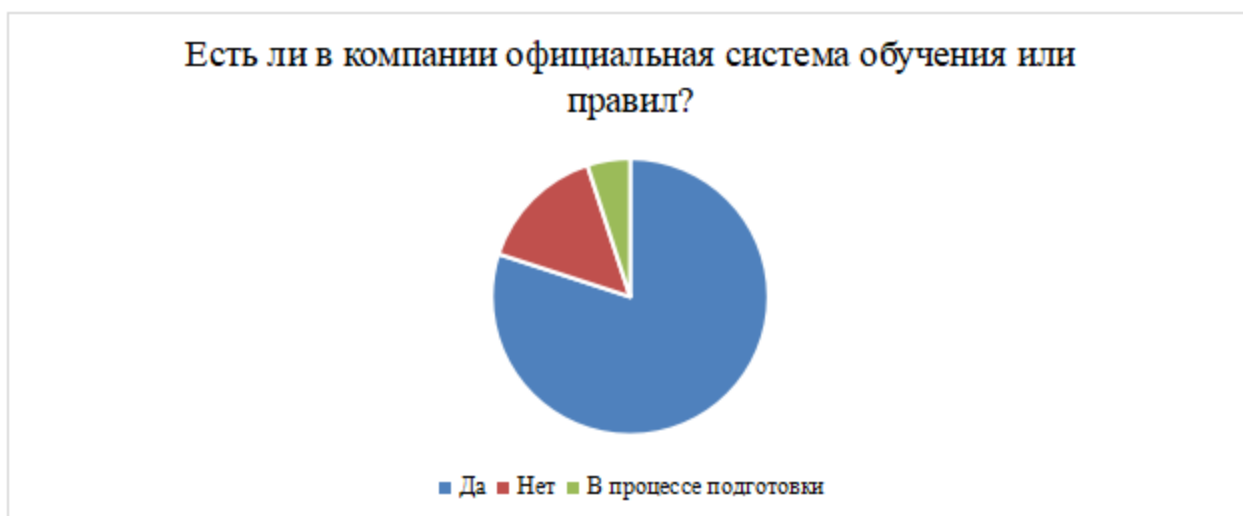


Рисунок 17 - Анализ четырнадцатого вопроса

Опрос показывает, что в компании есть официальная система правил, с которыми сотрудник должен быть знакомлен. При этом часть сотрудников стремится к тому, чтобы быть подготовленными о понимании ее составляющей структуры на практике.

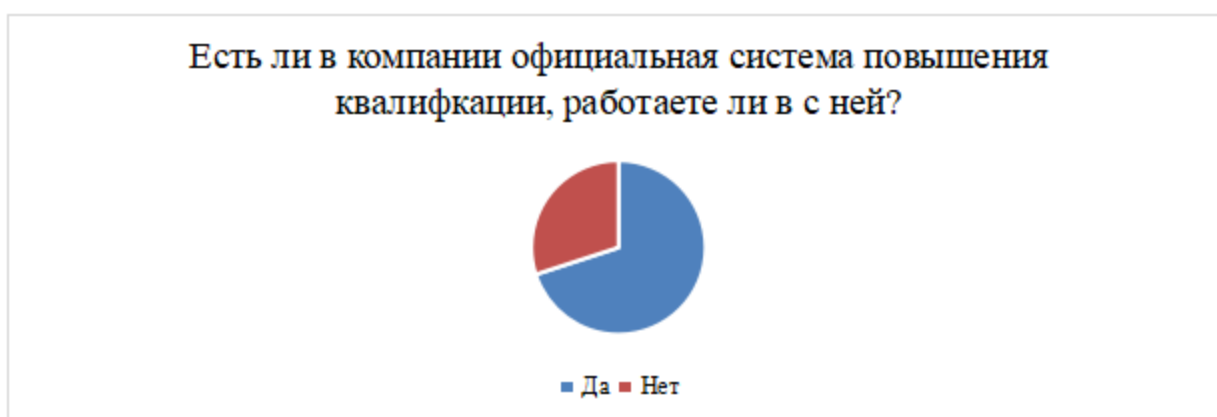


Рисунок 18 - Анализ пятнадцатого вопроса

В рамках этого вопроса нам стало понятно, что система повышения квалификации в компании имеется, однако четверть сотрудников низшего

звена не могут получить к ней адекватный доступ для осуществления данных процессов и работ с целью получения новых навыков и умений. Поэтому следует сформировать критерии доступа к образовательным программам при системе управления кадрами в компании.



Рисунок 19 - Анализ шестнадцатого вопроса

Набор персонала в компанию часто осуществляется при помощи разных каналов поиска персонала. В данном случае видно, что большая часть сотрудников была набрана при помощи рынка талантов, университетских встреч, а также систем интернет и при помощи социальных связей.



Рисунок 20 - Анализ семнадцатого вопроса

Оценка влияния управленческих кадров по мнению респондентов в большей степени оценена на уровне «хорошо», чем «отлично», это связано с тем, что присутствуют некоторые проблемы в процессе подготовки персонала, рабочем процессе и системах управления персоналом на основе обучения и повышения квалификации.



Рисунок 21 - Анализ восемнадцатого вопроса

С точки зрения понимания планирования ресурсов в компании большая часть сотрудников посчитала, что они выстроены верно, однако около 1/5 сотрудников считает, что им уделяется мало внимания в процессе совершенствования навыков и систематизации знаний для работы.

Осуществляется ли кадровое планирование со стратегией развития предприятия в соответствии с планом?

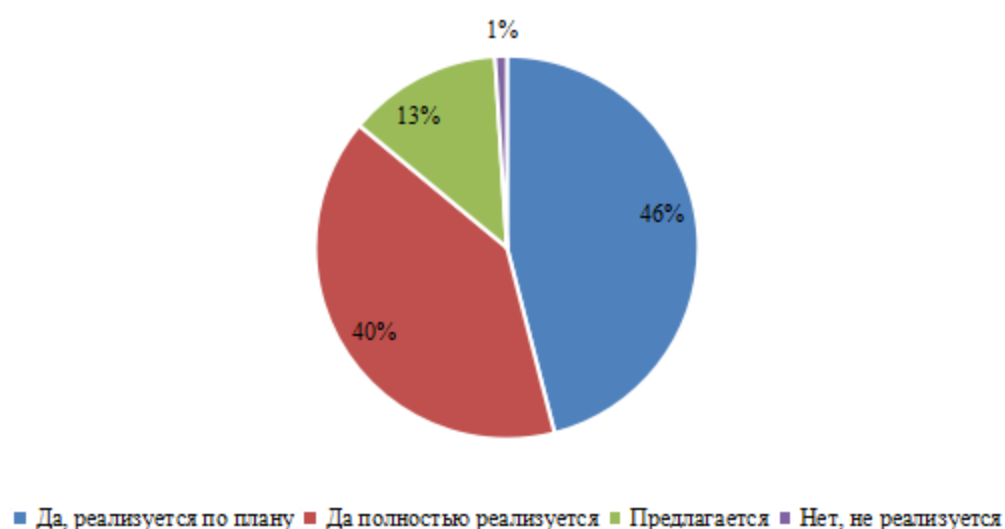


Рисунок 22 - Анализ девятнадцатого вопроса

При анализе кадрового планирования и стратегии развития предприятий большая часть сотрудников уточнила, что реализация поставленных задач в компании происходит по сформированному для них сценарию обучения.

Какие из следующих областей вы хотели бы улучшить?

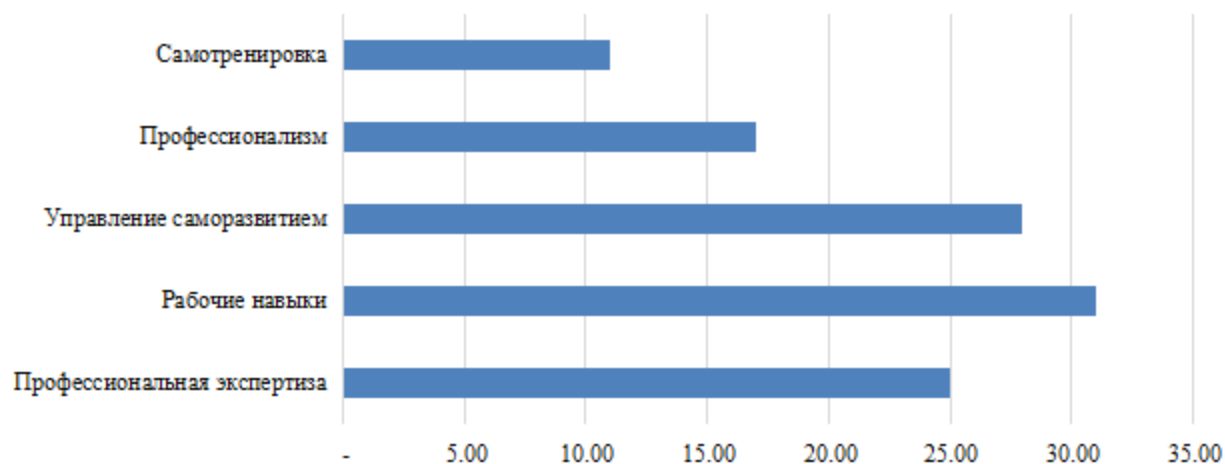


Рисунок 23 - Анализ двадцатого вопроса

По вопросу к персоналу: что бы вы хотели улучшить из предложенных направлений, был получен ответ - профессионализм, а также рабочие навыки и саморазвитие. Из-за жестких графиков люди останавливаются в

саморазвитии и не могут использовать концепцию социализации и непрерывного обучения.



Рисунок 24 - Анализ двадцать первого вопроса

В прямом вопросе к персоналу по тематике управления системой развития сотрудников было установлено, что большая часть хотела бы увидеть в своем развитии рост навыков и сопровождающие обучение программы для улучшения работы и улучшения квалификации. Также сотрудники учитывают вопросы потребности анализа собственного профессионализма и сопоставляют это с тем, что им нужны мотивационные и дополнительные личностные качества, которые позволили бы им направить себя в нужное русло для проведения обучения.





Рисунок 25 - Анализ двадцать второго вопроса

С точки зрения пожеланий по переподготовке сотрудников было учтено, что большая часть из них хотела бы в повседневной работе и тренингах иметь возможности к большей практике по новым программам и анализируемым задачам. Одновременно с этим многие сотрудники учитывают, что они сами должны находить время на проработку вопросов обучения, а также иметь возможности проходить задачи самостоятельно. Но при этом возникают проблемы, которые приводят к не пониманию руководства и замедлению рабочих процессов, что снижает продуктивность персонала. Это руководство хоть и старается учитывать, но не всегда принимает всерьез, потому что сроки и задачи перед ними ставятся очень жесткие.

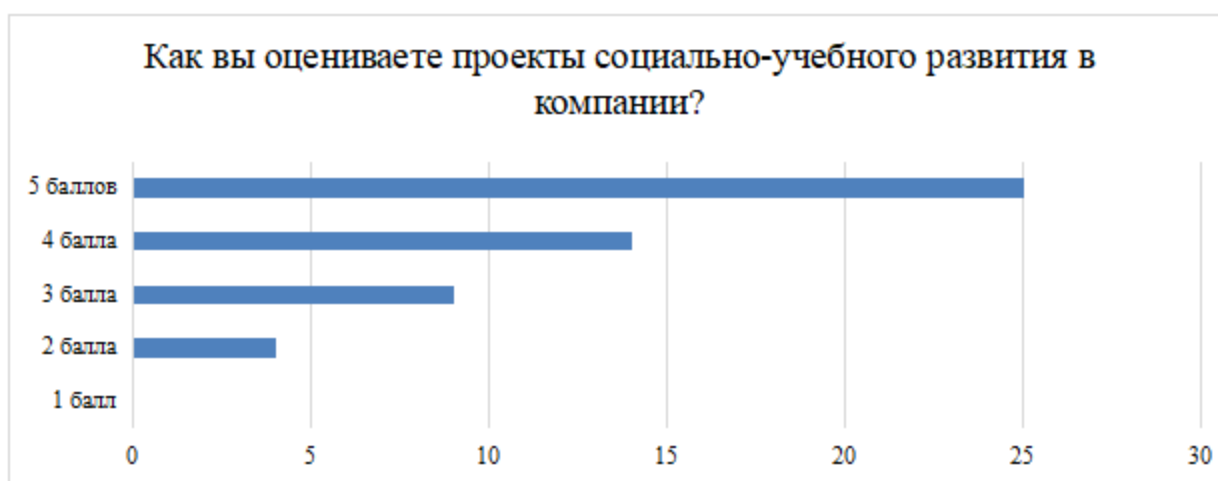


Рисунок 26 - Анализ двадцать третьего вопроса

Оценка социально-учебного развития в компании показывают, что не все является совершенным с точки зрения работающего персонала. Многие учитывают, что не все процессы являются эффективными. В связи с этим необходимо учитывать вопросы разработки социально-адаптированной программы развития системы управления подготовкой персонала.



**Рисунок 27 - Анализ двадцать четвертого вопроса**

С точки зрения оценки учебных проектов, многие сотрудники высказались, что им нравится то, каким образом организовано обучение в компании по модели содержания, однако не все вопросы сотрудники компании могли бы усвоить вовремя, так как сроки обучения могут быть серьезно сжатыми и проблематичными.



**Рисунок 28 - Анализ двадцать пятого вопроса**

В процессе проведения тренинга было учтено, что частично эффективность работы кадров с персоналом не является оптимальной, так как трудно организовать индивидуальный подход в процессе выполнения данных задач.



Рисунок 29 - Анализ двадцать шестого вопроса

Коллектив компании понимает, что тренинги для предприятия важны, однако формируются некоторые проблемы, которые не позволяют каждому сотруднику усиленно улучшать навыки и знания. Данные проблемы могут быть связаны с огромным вовлечением в процесс работы, а также отсутствию свободного времени для закрепления навыков на практике.

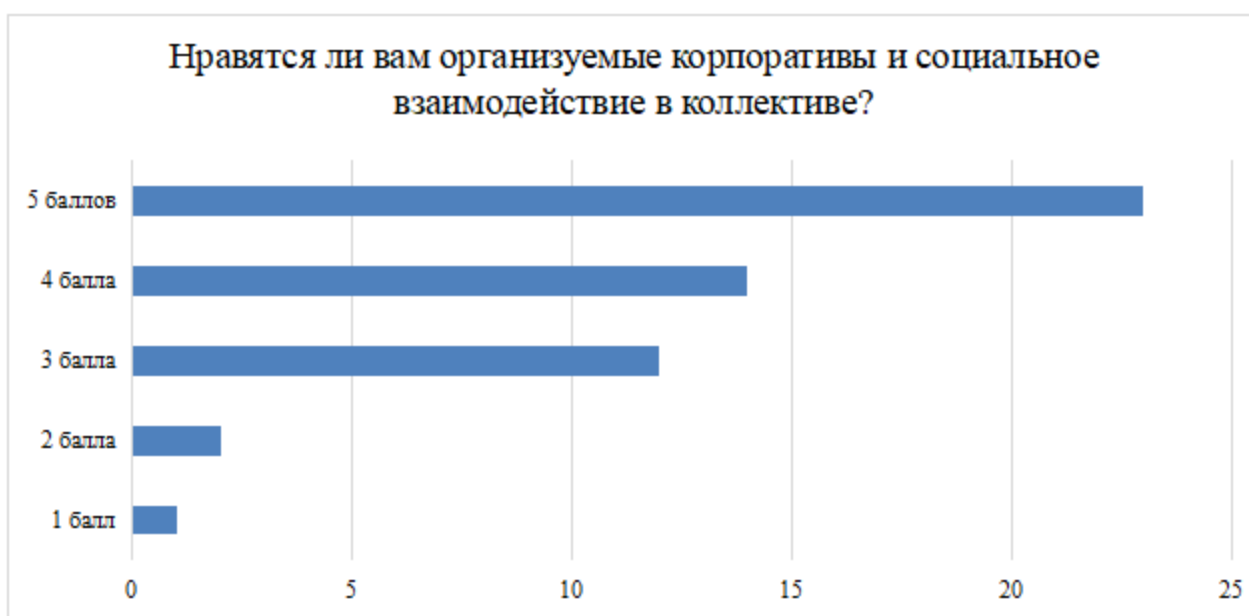


Рисунок 30 - Анализ двадцать седьмого вопроса

В рамках этого вопроса оценивался уровень дизайнерского мышления на основе социального взаимодействия и кооперативов в коллективе, которые позволяли улучшать социализацию сотрудников. Повышение эффективности и возможности развития улучшают системы управления персоналом, командное понимание и создают новые стимулы для развития

персонала не только на основе конкуренции, а также и на основе человеческой мотивации и добропорядочности.



Рисунок 31 - Анализ двадцать восьмого вопроса

На предпоследний вопрос графика ответов в значительном направлении указывает, что в компании удовлетворены своим коллективом, что возможности включения дополнительных навыков для компании в значительной степени обеспечиваются, а персонал почти на половину понимает возможности развития в собственной компании.

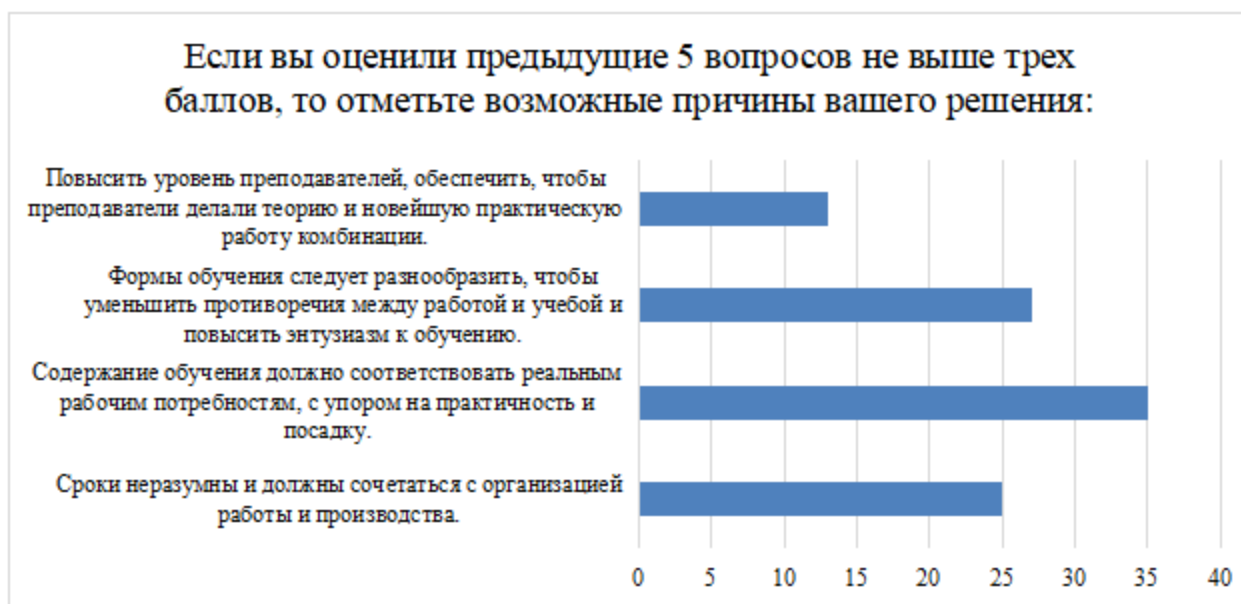


Рисунок 32 - Анализ двадцать девятого вопроса

В рамках последнего вопроса проводимого опроса в компании удалось узнать, что предприятию по мнению сотрудников нужно улучшить тренинги и образование для увеличения эффективности работы команды. Это позволило бы развивать энтузиазм и желание к обучению и повышению

квалификации. Одновременно с этим у них есть пожелания к улучшению эффективности обучения за счет применения навыков на практике, что позволяло бы закреплять материал и быть уверенным в процессе выполнения своих должностных обязанностей.

Таким образом, проведенный социологический опрос предоставил возможность определить различные проблемы управления системой развития персонала и сформировать независимое мнение на основе данных, полученных от сотрудников компании. Эти данные позволят учитывать различные аспекты развития профессионализма и социализации персонала, а также сформировать идею по совершенствованию образовательных программ в компании с целью повышения коммуникабельности, сотрудничества, мотивации, инновационного мышления, взаимодействия и эффективной работы в команде и в компании в целом.

### **2.3. Развитие и профессиональная социализация персонала. Опыт Huawei**

Социализация сотрудников относится к процессу, с помощью которого новые сотрудники обнаруживают свои роли в организации и адаптируются к этой новой среде. Первоначально социализация сотрудников означает, что новые сотрудники понимают правила, но теперь она также включает в себя процесс, позволяющий людям понять роли, организационные ценности и социальную принадлежность.

Моррисон считает, что социализация сотрудников — это понимание новыми сотрудниками поведения и отношения к своим ролям в организации. Дон Гельригель и Джон У. Слокум определяют социализацию как в организациях «s процесс адаптации, то есть организация «s систематическая инженерия привлечения новых сотрудников в свою культуру, и старшее поколение обеспечивает молодое поколение с

обществом необходимо успешно выполнить организационные роли и полные организационные задачи.

Отечественные ученые Чжан Лимин и Ху Хао считают, что социализация новых сотрудников, также известная как организация новых сотрудников или интернализация новых сотрудников, — это процесс, с помощью которого новые сотрудники приобретают необходимые отношения, поведение и знания, чтобы стать членом организации. В этом процессе новые сотрудники общаются со всеми аспектами организации, влияют друг на друга и, наконец, формируют отношения взаимного принятия и признания.

Бюлент Менгук и Сейгён предложили в 2007 году, что процесс социализации новых сотрудников включает три этапа: стратегия социализации, процесс адаптации нового сотрудника и процесс адаптации нового сотрудника. Стратегия социализации является предпосылкой для адаптации и адаптации новых сотрудников. Процесс адаптации относится к новым сотрудникам, которые понимают, что от них требуется организации, и учатся быть частью рабочей группы. Признание ролей и социальная интеграция помогают сотрудникам адаптироваться к организации. Исследования показали, что инициатива — это не только влияние социальной организации сотрудников, но также важна собственная инициатива нового сотрудника. Поэтому социализацию сотрудников новых сотрудников можно разделить на активную социализацию социальных организаций и активную социализацию. В отечественных статьях эти две точки зрения также называются стратегией нового сотрудника и стратегией организации.

В процессе социализации новых сотрудников новые сотрудники будут активно применять некоторые стратегии, чтобы как можно скорее интегрироваться в организацию. Эти стратегии представляют собой стратегии новых сотрудников в процессе социализации новых сотрудников и являются еще одним фактором, который взаимодействует со стратегиями организации. Она сосредоточена на следующих четырех аспектах: сбор

информации, построения отношений, изменения себя «с осознание и изменение поведения и задачи.

Наиболее представительный анализ и классификация стратегии нового найма предложены Griffin.Colella и Goparaju. Они используют методы анализа литературы для классификации и обобщения стратегий, которые могут принять новые сотрудники, и классифицируют стратегии новых сотрудников на следующие категории: обратная связь и сбор информации, построение взаимоотношений, неформальное наставничество, изменение рабочих переговоров, активная концепция, участие в смежных мероприятиях, Управление собственным поведением, наблюдение или имитация.

Чтобы новые сотрудники могли изучать и распознавать корпоративную культуру, компания будет активно разрабатывать, устанавливать и внедрять определенные стратегии для новых сотрудников, то есть стратегию активной социализации организации или корпоративную стратегию. В настоящее время шесть типов корпоративных стратегических моделей Ван Маанен и Шайна являются самым узнаваемым всеми для классификации корпоративной стратегии.

Джонс указал в ходе исследования, что его классификацию можно использовать как два измерения корпоративной стратегии, одно из которых представляет институциональную тенденцию корпоративной стратегии, а другое измерение представляет собой индивидуализированную тенденцию корпоративной стратегии. Существуют формальный, коллективный, фиксированный, упорядоченный, централизованный и непрерывный типы институционализации. Существуют неформальные, индивидуальные, переменные, случайные, авторизованные и дискретные типы персонализации.

Институциональное измерение требует, чтобы компании давали новым сотрудникам специальный логотип, а именно «новые сотрудники», формально направляли новых сотрудников в команду, предоставляли фиксированные каналы развития карьеры, коллективно позволяли новым сотрудникам пройти хорошо организованный процесс социализации и

устраняли новых сотрудников. Обладая собственными особыми личными характеристиками, новые сотрудники могут становиться членами организации, требуемыми конкретными ролями, в то время как персонализированное измерение фокусируется на личных характеристиках сотрудников, предоставляя новым сотрудникам личное руководство, более разнообразные каналы развития карьеры и меньшее количество ролей. требует меньше сотрудников для устранения своих собственных характеристик, что приведет к появлению более новаторских сотрудников.

В Huawei уровень образования, стаж работы, социальная честь и социальное звание не являются основанием для получения стимулов сотрудниками, а результаты ответственности являются единственной основой для получения вознаграждений сотрудниками. Huawei рассматривает вклад ответственности и больше работы, и больше прибыли в качестве основного принципа распределения стоимости заработной платы. Она внедряет систему управления заработной платой «оценка за должность, заработная плата по классам, сопоставление людей и должности и изменение заработной платы» и определяет уровень заработной платы сотрудников в соответствии с обязанностями и вкладом сотрудников на работу. Это резко контрастирует с методами распределения заработной платы и составом заработной платы, внедренными многими государственными научно-исследовательскими институтами.

В то время как многие люди все еще торгуются по поводу своей годовой зарплаты (шалфейная зарплата), зарплаты за навыки (зарплата за титул), Huawei сделала программу для сотрудников, у каждого из которых годовая зарплата составляет до 20120 юаней. С одной стороны, это показывает, что Huawei придает большое значение методу распределения заработной платы и продвинутой концепции управления талантами. Huawei довольно противоречива, она создала большую ценность и стремительно развивает предприятия.



По сравнению с сотрудниками Huawei, в то время как сотрудники Huawei стремятся расширять свою территорию и усердно работать, исследователи из некоторых государственных научно-исследовательских институтов сосредоточены на ранжировании стажа и оценке профессионального звания, а не на формировании своей основной конкурентоспособности. Huawei предоставляет краткосрочные стимулы для сотрудников получать бонусы и т. д., чтобы избежать недостатка недостатков сотрудников

Для многих государственных научно-исследовательских институтов явления делать больше и делать меньше, делать и не делать то же самое, не делать много работы и не иметь в виду являются препятствиями и препятствиями преткновения на пути к прогрессу научных исследований и организационного развития, которые должны быть искоренены в настоящее время. Крайне важно сломать эгалитаризм и «рис в большом горшке». Если Лэй Фэну не позволять понести убытки, борцы должны быть вознаграждены. Это справедливый и разумный способ распространения.

Таблица 31 - Проблематика и идеи решения, которые требуются для развития системы управления персоналом в компании Huawei

Проблема	Решение
Доступ	Сформировать программу развития, которая позволяет кадрам работать с предоставленными для них материалами исследования и обучения в открытом доступе в свободное время. При этом кадры должны понимать, что они могут иметь возможность проявлять эти навыки на практике в условиях тренировочной базы и систем обеспечения доступа к концепции непрерывного образования.
Программы развития	
Социализация в коллективе	
Учебные мероприятия и практика	

Huawei установила концепцию «кадры печатаются сами по себе». Был создан механизм управления кадрами для отбора кадров в успешной практике, исследования кадров в ключевых событиях и оттачивания кадров в деловой практике. С точки зрения отбора кадров, основанного на «на поле боя, стрельбе и ранениях», исходя из результатов ответственности, мы придерживаемся передовых руководств низовых, решительно

сопротивляемся старшинству, сбалансированному уходу и т. д., чтобы молодые кадры, которые берут на себя ответственность, осмеливаются рисковать и сражаться, выделялись. Что касается оценки кадров, мы должны внедрить систему кадров, способных подниматься и опускаться, осуществлять ликвидацию 10% неквалифицированных кадров на последней должности и продвигать кадры, чтобы они брали на себя ответственность и отвечать с чувством кризиса. С точки зрения кадровой мотивации полностью санкционируйте и поощряйте ответственность, чтобы сотрудники более трепетно подходили к поставленным задачам в компании.

Таким образом, только путем правильной оценки значения значение может быть разумно распределено. Научные и эффективные методы служебной аттестации могут не только обеспечить справедливое и справедливое распределение заработной платы, но и сыграть положительную роль в создании «позитивной энергии».

Научно-технические инновации находятся между идеями. Индивидуальные инновационные способности и креативность напрямую определяют уровень и развитие отрасли или области. «Персональный героизм» Huawei очень подходит для научно-технических исследований и разработок. Играя рычаг и руководящую роль распределения заработной платы, рентабельность стоимости наклоняется в сторону выдающихся и стремящихся, которые создают большую ценность. Подчеркните, что стимулирующие ресурсы наклонены к переднему ряду научных исследований, и ключевые позиции научных исследований должны быть выше, чем позиции вспомогательных должностей в сфере услуг, и следует получить большую долю распределения стоимости. Предоставлять исследователям лучшую материально-техническую поддержку и стимулы к заработной плате, культивировать героизм и патриотизм рабочих, а также поощрять сотрудников к инновациям, созданию и вносить свой вклад в научные исследования и научно-технические проекты.

Необходимо в компании не только учитывать «личный героизм», но и координировать творчество отдельных лиц и команд, а также учиться у Huawei для создания организации работы, масштабирования и механизма управления оценкой. Должность определяется на основе вклада в ответственность, и руководство, учитывающее научные исследования, трудности и стратегические должности, было всесторонне рассмотрено, формируя уникальную систему должностей, обеспечивающую базовую гарантию рациональной оценки вклада персонала без отрыва от работы. Изучите эффективность работы команды, сформируйте гибкий механизм контроля организационного масштаба, который разделяет питание и самодисциплину, установите принцип непрерывного самосовершенствования управления инвестициями в ресурсы на основе прошлой реальности и постоянно повышайте организационную эффективность. Свяжите пакет заработной платы с результатами работы и развития бизнеса, измените управление бонусным пакетом с «сверху вниз, искусственное распределение» на «снизу вверх, получите обмен» и повысите сотрудников, чтобы сосредоточить всю свою энергию на работе и развитии бизнеса.

Основываясь на различном ценностном позиционировании разных талантов в стратегии компании, классификация талантов классифицируется в соответствии с характером взятых на себя обязанностей, стратификация талантов осуществляется в соответствии с важностью взятых обязанностей, а пирамида талантов обрамлена, закладывая предварительную основу для изучения дифференцированных механизмов управления талантами для разных Он создал структуру компенсации с базовой конкурентоспособностью рынка заработной платы, краткосрочными стимулами для отражения результатов работы и долгосрочными стимулами делиться достижениями в области развития компании, чтобы своевременно окупить творческий вклад талантов.

Соблюдение культуры скачек выживания самых приспособленных, поощрение культивирования выдающихся талантов и своевременное

наказание низко производительных и ленивых работников - все это места, которые стоит учиться во многих государственных научно-исследовательских институтах. Шаг по неровной дороге — это путь, который позволит обучаться всем и по всем направлениям. Реформа системы управления кадрами в рамках предприятий и интеграция гражданских лиц неизбежны для исторического развития компании. Управление человеческими ресурсами является прорывом и фокусом организационной трансформации и развития. То, как государственные научно-исследовательские институты реформируют, развиваются и пробиваются быстро на фоне маркетинга, также зависит от людей как ключевого фактора. Невозможно проделать хорошую работу по совершенствованию и модернизации ряда систем управления, таких как карьерный рост, распределение заработной платы, служебная аттестация и т. д.

## Глава 3. Пути совершенствования системы управления человеческими ресурсами компании Huawei

### 3.1 Рекомендации по улучшению системы управления персоналом

Причина высокого уровня экономической конкуренции в последнее время заключается в том, что представителю высшего руководства необходимо продемонстрировать лидерские качества, за исключением того, что организация не может этого сделать. Современные предприятия стремятся приобрести практическую квалификацию управленческого персонала своих сотрудников на психологическом уровне и повысить ее посредством обучения лидерству.

Наиболее важным фактором в определении характеристик лидерства в сообществе и культуре является важность рабочих отношений с сотрудниками и демонстрации силы лидерства во время встреч с лидерами различных организаций. Эти ценности отражают отношение человека к тому или иному процессу. Следует понимать, что руководители бизнеса КНР — это избранные лица, или любой, кто выполнил свою работу в соответствии со своим культурным статусом, немедленно вступает в ряды по традиции.

Таблица 32 - Предложения по проведению мероприятий для улучшения командного взаимодействия и получения навыков для развития системы управления персоналом

Командные и лидерские тренинги		
Команда совершенствуется прояснить статус-кво	Вдохновляющие ценности Революционная производительность	○ Точные цели ○ Плавильный бригада
Отбор, использование, воспитание и удержание талантов		
Как нанять нужного человека Эффективная авторизация и коммуникация	Как создать эффективную систему служебной аттестации Обучение и карьерный рост	
Маркетинговая стратегия и тактика		
Какая маркетинговая стратегия нам нужна Измерение и повышение степени удовлетворенности клиентов Новые изменения в каналах продаж Китая	Анализ структуры рынка и конкурентов Использование бренда для создания конкурентного преимущества предприятия. Реагирование на угрозу цен конкурентов	Используйте позиционирование для формирования конкурентного преимущества Создайте конкурентоспособный канал сбыта. Неотложное лечение маркетингового кризиса
Управление взаимоотношениями с клиентами и маркетинг ключевых клиентов		

Клиентоориентированная маркетинговая стратегия Шестиэтапный метод продаж для процесса закупок.	Установите взаимное доверие и превзойдите ожидания Торговые презентации и навыки ведения переговоров	Шесть этапов закупки у клиентов Успешно продано восемь видов оружия.
Работа бренда и маркетинговое планирование		
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Создайте сильный бренд быстро и эффективно.</li> <li>○ Дифференциальное выражение: основная работа успешного бренда</li> <li>○ Анализ кейсов успешного маркетингового планирования</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Планирование бренда и инновации в продуктах.</li> <li>○ Выражение продукта: ключ к успешной работе бренда</li> <li>○ Как сделать так, чтобы инновация продукта показала свои преимущества</li> </ul>	
Создайте высокопроизводительную команду		
Найдите [Золотой ключик] командной работы Раскройте личные таланты, максимизируйте сильные стороны и избегайте слабых мест	Сочетание оценки производительности и прогнозирования потенциала Расшифровка трех измерений человеческой природы	цикл PDCA 52 двигателя, которые мотивируют сотрудников
Навыки ведения переговоров о продажах и профессионального сбора платежей		
Несколько практических приемов настройки менталитета перед переговорами Как вести переговоры и идти на уступки?	Психология переговоров Пять успешных стратегий переговоров по сбору	Распространенные оправдания и решения опозданий со стороны клиентов Анализ нескольких успешных случаев взыскания
Спецкурсы и лекции (неограниченное количество раз)		
Современная экономическая ситуация и анализ политики Китая Искусство войны и деловая мудрость Сунь Цзы	Лидерство и управленческие инновации Профессионализм и солнечный ум	Создание эффективного исполнения Применение психологии управления на практике
Учитель Фан Дэн Сиань Книжный клуб (Неограниченное количество раз)	Учитель Фан Дэн Сиань Книжный клуб (Неограниченное количество раз)	Учитель Фан Дэн Сиань Книжный клуб (Неограниченное количество раз)
Посещение предприятия (неограниченное количество раз)	Посещение предприятия (неограниченное количество раз)	Посещение предприятия (неограниченное количество раз)

В рамках этого курса и развития системы управления необходимо создать лидеров и внедрить креативные и лидерские качества в каждого сотрудника за счет эрудиции и опыта по виду деятельности персонала.

Эти принципы уходят корнями в традиционную китайскую философию, а принципы безнравственности уходят корнями в возраст. Традиционно китайцы были ограничены системой «расширенных» семей, где дети и родители, дяди и двоюродные братья, двоюродные братья, внуки и правнуки,

семьи женщин и мужчин и многие из их родственников были гораздо ближе, чем Китай и Запад.

В зависимости от того, как меняется социальная структура группы, роль каждого постоянно меняется: приезжает пожилой человек, входит старший брат или отец, заходит определенная группа автобусов и заходит высокий.

Поведение людей изменится от лидерства к смирению, то есть, по-китайски, лидер никогда не остается на своей работе, он всегда меняется, он меняется: он лидер, он его брат, мой отец. есть сын и так далее. Роль можно очень быстро изменить, полагаясь на такую осведомленную и социальную среду. В то же время выполняются все части, возникающие отношения служат коллективной работе сообщества.

Лидер не может игнорировать такой момент, как слияние; таким образом, он отлично выполняет все особые роли. Взаимная забота о «сохранении лица» и постоянное взаимодействие во взаимоотношениях способствуют доверию и согласию. Китайские власти пытаются сделать это в рамках своего понимания, и если партнер не поддерживает свое лицо, он или она не будет полностью выполнять обязанности, возложенные на него совместным предприятием - это не так. с таким бизнесом можно вести дела. персона.

Эта часть общества и ее сохранение важны, потому что западное чувство личной свободы не существует в Китае. Но это культурная основа социального развития Китая. Следует отметить, что такие вещи, как освобождение человека, начали улучшаться в Западной Европе и Соединенных Штатах. В начале 19 века воров вызывали в Соединенные Штаты, чтобы расстрелять рабочих во время промышленной забастовки.

Современное использование информации от граждан развитых стран также не оставляет сомнений в том, что права человека будут преобладать.

Более того, в таких компаниях, как IBM, больших успехов удалось добиться благодаря сильному руководству ее руководителей. Таким образом,

права человека в Китае рассматриваются как 5000-летняя призма развития многих старейших институтов мира [42].

Китайский народ, следуя строгим принципам конфуцианства и других древних традиций, включил их в свою деловую культуру. В китайском деловом мире преобладают малые и средние компании, которые предоставляют специализированных специалистов или услуги по производству определенного типа продукции и, по закону, включают широкий спектр отраслей, связанных с оказанием услуг.

1. Бизнес-лидеры. Они начали свой бизнес, приняв приглашение Коммунистической партии Китая. Адекватный социально-экономический статус и деловой талант способствовали росту их бизнеса. Эти бизнес-лидеры часто являются владельцами своего семейного бизнеса. Однако многие из этих предпринимателей, особенно те, кто потерпел крах во время культурной революции, не имеют образования. Принимая свои решения, они часто руководствуются традициями, деловой хваткой, административными наклонностями и плохим умственным планированием.

В жизни компании ее владельца в Лаобапе, Китай, сложилась уникальная ситуация. Он тот, кто принимает почти все решения, касающиеся организации и ведения своего бизнеса, и, кроме того, берет на себя роль лидера в виде патриарха, который давно исчез с Запада и делает своих подчиненных сострадательными и трудолюбивыми [15].

Согласно древним законам «Искусства силы» в Китае, он единственный, кто имеет полную информацию о состоянии отрасли и редко делится ею со своим персоналом в зависимости от его работы и статуса. Ему известна только цель и план решения, что позволяет ему занять нужное место с персоналом. Осведомленность подчиненных о деятельности подчиненных считается разумной и необходимой [15].

Естественно, корпоративное руководство китайской компании подрывает этот процесс в пользу низших каст и снижает их чувство личной ответственности.



Еще один серьезный недостаток китайского семейного бизнеса - отсутствие роста компании. Они не только намереваются сохранить главную собственность во всех аспектах бизнеса, они также обмениваются этими функциями, но и установили твердые ограничения для успешного роста бизнеса посредством традиционных предупреждений китайских предпринимателей. Это часто приводило к созданию новой компании, возглавляемой членами семьи, ведущими бизнес. Хотя компания со временем растет, она по-прежнему работает как семейный бизнес.

Как и у любой другой организации, у них есть свои сильные и слабые стороны в китайском семейном бизнесе, и об их деятельности нельзя судить явно. Преимуществами таких компаний являются относительно высокий уровень интеграции персонала, эффективное сотрудничество благодаря прочным личным связям, низкие транзакционные издержки, способность быстро реагировать на изменения окружающей среды и отсутствие контроля над персоналом и производством.

К ошибкам относятся бездействие, отсутствие действий и управления среди сотрудников нижнего уровня с четкой стратегией, недостаток знаний и ограниченные возможности для сотрудничества с персоналом.

Кроме того, отечественные предприниматели преобразуют современный Китай. Среда, в которой они работают, требует прочного взаимодействия с группами и правительственными чиновниками, и они сталкиваются с жесткой конкуренцией со стороны государственных предприятий.

Все это привлекает их этику лидерства и создает видение развития предпринимателей и бизнес-лидеров. Исследование показало, что руководители китайских семейных предприятий, а также накопители богатства, власти и прав наследования описывались как личные владельцы семейных предприятий; Основное внимание уделялось личным отношениям, распространению личных причин в отношениях и, в-третьих, интеграции его организации и защите интересов ее членов.

2. Руководители китайских государственных предприятий (так называемые управленческие команды). Группа была сформирована при поддержке правящей партии и правящей партии. Среди них есть успешные предприниматели, но большинство директоров - это бизнес-ассоциации и менеджеры, имеющие опыт работы в правительственных зданиях. Руководителем государственных предприятий является лицо, назначаемое правительством с правом на это за годы службы, образования, соблюдения общественных традиций, что укрепляет структуру его руководства.

3. Профессиональный менеджер. В эту группу входят новые лидеры, прошедшие профессиональную подготовку в области управления, часто за рубежом. В 1980-х годах иностранные компании, в том числе некоторые в Гонконге, создали «рынок» для квалифицированных торговцев и предложили им конкурентоспособную заработную плату на государственных предприятиях.

Таким образом, при кратком изучении лидерских качеств и лидерских качеств у топ-менеджеров Китая и России можно отметить некоторые его характеристики:

1. Исторический ландшафт между сферами управления здесь очень хорош. В результате 4000 лет центрального правления послушание стало традицией.

2. Неравенство в отношениях необходимо и желательно.

3. Слабые сильные должны полагаться на сильных, которые в будущем должны защищать их, заботиться об их работе и их здоровье.

4. Слушайте своих родителей, учителей и руководителей. Он предлагает высокое качество в зависимости от возраста. В организациях существуют разные типы вознаграждений между «вверх» и «вниз». Идеология - это независимый внутренний помощник. Менеджеры зависят от льгот и принимают их

5. Люди ниже хотят знать, что им делать.

6. Ограничение конфиденциальности. Отношения между людьми важнее, чем работа, которую они делают

7. Общение должно происходить лицом к лицу. Конечная цель - достижение стабильности и консенсуса.

8. Искать добра важнее, чем искать истину. И «А», и «Б» могут работать, если они хорошего качества и имеют долгосрочный подход и долгосрочные цели.

9. На собраниях китайцы предпочитают носить повседневную одежду, хотя обычно они носят простую одежду.

10. Они сидят в очереди на обслуживание и обмениваются визитками.

11. К руководителям групп следует относиться с уважением и вниманием, даже если они не участвуют в обсуждениях.

12. Решения обычно принимаются заместителем председателя или заместителем председателя. Встречи не принимают реального решения, которое используется в первую очередь для сбора информации. Они понимают друг друга медленно и индивидуально.

13. Западным бизнесменам чрезмерное счастье в китайских отношениях кажется слишком долгим и нормальным бизнесом. Они всегда ведут себя уважительно, пытаются смотреть в лицо и «теряют лицо» (с обеих сторон). Китайцы редко отказываются и указывают на это только в сложных ситуациях.

14. В их понимании царит дух собирательства и команды.

15. В общей культуре люди избегают ответственности за решения. Низшие классы не по ошибке переходят от могущественных лидеров.

Таким образом, китайское общество включает три уровня или аспекта отношений. Его внутренняя поверхность, или корень, представляет собой естественный вес жизни. Так бывает, особенно в семье, где поведение человека определяется чувством ответственности за проступок: здесь каждый может сделать все, что в его силах, и, если может, несмотря ни на что,

несмотря на вознаграждение. Но каждый донор знает, что всегда может рассчитывать на помощь и поддержку семейной группы.

Китайские рабочие экономически осведомлены, осторожны и терпеливы в своих этических стратегиях. На это указывает предел их необходимости выполнять свои служебные обязанности.

Сотрудники китайской компании - большая семья, начальник - пожилой человек, младший - менеджер. По словам Huawei, директор выполняет несколько функций: старший, ученый, преподаватель, что позволяет ему сосредоточиться на кадрах, укрепляя свой авторитет. Хотя между китайцами и коллегами часто бывают близкие отношения, попытки менеджера продемонстрировать равенство могут пойти вспять, так как это отрицательно скажется на его репутации [15].

Девиз Huawei означает, что компания - вторая семья. В офисе компании работают преданные своему делу сотрудники, которые готовят чай и едят весь день. В канун Нового года домовладельцы раздают красные конверты с деньгами сотрудникам, например старшим членам семьи, которые проводят игры, зарплаты и караоке-вечеринки. В целом, следующие политики управления персоналом приводят к успешной работе корпорации.

### **3.2 Разработка программы системы и курсов по оптимальной подготовке работников**

По результатам проделанной работы, рекомендаций и обзора, сделанного Huawei в отношении корректировки и повышения квалификации персонала и менеджеров команды, необходимо продолжить разработку системы улучшения системы обучения в Huawei.

В частности, по мнению автора, совершенная система обучения могла бы развить лучшие качества супервизора как супервизора и сделать его или ее человеком высокого, качественного управленческого персонала. На примере различных тренингов, проводимых в Китайской Народной

Республике для административного персонала. Ожидается, что продолжительность этого курса будет около одного месяца. Рассмотрим учебный план.

Таблица 33 - Учебный план курсов по повышению квалификации персонала Huawei

序号	Учебный план	Тип курса	Часы занятий
1	Командные и лидерские тренинги	Класс на открытом воздухе	12
2	управление	Обязательный курс	12
3	Управленческое общение	Обязательный курс	12
4	Корпоративные финансы	Обязательный курс	12
5	Искусство управления	Обязательный курс	12
6	Корпоративная правовая система	Обязательный курс	12
7	Управление персоналом, не связанное с человеческими ресурсами	Обязательный курс	12
8	Организационное поведение	Обязательный курс	12
9	Деловые переговоры	Обязательный курс	12
10	Стратегический менеджмент	Обязательный курс	12
11	Управление продажами	Обязательный курс	12
12	управление проектом	Обязательный курс	12

На базе представленного учебного плана каждый сотрудник среднего звена сможет получить возможности интеграции по вопросам лидерских навыков, управления, общения, коммуникаций, корпоративных финансов, логики и методов управления, формирования правовой системы, формирования организационных навыков поведения в коллективе, обеспечения деловых переговоров между сотрудниками и клиентами, а также учета стратегического менеджмента, управления продажами и проектами.

Все это сможет обеспечить плавное заполнение навыков каждого сотрудника таким образом, чтобы они смогли в будущем принести эффективность и креативное мышление для своих коллег в компании. Поэтому, принимая во внимание среду обучения, необходимо стремиться разработать подход к управлению, основанный на обучении, который приведен в таблицах ниже.

Таблица 34 - программа курсов для повышения квалификации персонала

Модуль	Тема	Детали курса		Курсы с добавленной стоимостью	
Модуль 1	Экономика и менеджмент	Курс 1: «Анализ макроэкономической ситуации»	Знайте новую ситуацию и делайте четкий выбор	«Самосознание и командная интеграция»	Создайте отличный классовой коллектив для достижения развития взаимопомощи, максимизируйте классовые ресурсы;
		Курс 2: «Управление корпоративными проектами»	Проектно-ориентированное мышление для обеспечения эффективности		
		Курс 3: «Стратегии лидерства и управление лидерством»	После сотни сражений снова возвращайтесь к учебе, менталитет определяет отправную точку.		
Модуль второй	Стратегия и прорыв	Курс 4: «Стратегическое мышление и лидерство»	Деловое море борется с приливом, а узор определяет высоту	«Развитие предпринимателя»	Рост и структура предпринимателей определяют высоту нашего предприятия ;
		Курс 5: «Десять достижений китайских предпринимателей»	Познание определяет поведение, рост происходит благодаря прорыву		
Модуль	Гуманизм	Курс 6: «Человеко-	В новой	«Корпоративна	Трансформа

ь 3	и инноваци и	ориентированный менеджмент»	ситуации создание людей — это основа предприятия	я стратегическая трансформация »	ция — это тенденция. Готовы ли мы, помимо сознания, к своим способностям? м?
		Курс 7: «Инновационное мышление и основная конкурентоспособно сть»	Новые тенденции, инновации необходимы для выживания		
Модул ь четыре	Финансы и право	Курс 8: «Построение и реализация корпоративной финансовой стратегии».	Финансы — это кровь предприятия , и их необходимо повысить до стратегическ ого уровня.	«Лидерство и ментальная модель»	Что такое лидерство? Как это влияет на нас.
		Курс 9: «Избежание правовых рисков в деятельности предприятия».	Закон — это основная правовая среда предприятия , требующая внимания,		
Модул ь пятый	Цели и прибыль	Курс 10: «Коучинг по корпоративному управлению эффективностью».	Здесь потребуется конкретный путь и метод работы для достижения цели по прибыли?	«Воспитание наследников»	Преимственн ость бизнеса
		Курс 11: «Прорыв целевой прибыли»			
Модул ь Шесть	Операции и управлени е	Курс 12: «Капитальные операции»	Предприяти ям нужна мощь капитала, чтобы совершить скачкообраз ное развитие Знайте новую ситуацию и делайте четкий выбор	«Весна капитала»	Власть капитала
		Курс 13: «Корпоративное управление»			
Модул ь	Культура и	Курс 14: «Сущность китаеведения и	Проектно- ориентирова	Закрытие защиты	Команда экспертов

седьмой	мудрость	корпоративной культуры»	нное мышление для обеспечения эффективности		(все учителя в классе)
		Курс 15: «Традиционная культура и жизненная мудрость»			

Поэтому, основываясь на рекомендациях, сделанных в рамках тренинга, созданного для повышения эффективности управленческого персонала Huawei в России и Китае, важно принять следующие решения:

1. Управление политикой должно согласовываться с проблемой передачи информации об основных инструментах анализа политики. В России используются не все диагностические инструменты, что не позволяет персоналу точно видеть всю ситуацию.

2. Курсы управления бизнесом для России и Китая должны способствовать пониманию китайской деловой культуры, которая является более эффективной и должна быть всеобъемлющей для российских руководителей.

3. Управление рекламной политикой для российских и китайских коллег, по мнению автора, должно быть более комплексным. Это должно включать такие вопросы, как производительность данных и процессы мышления в рамках анализа больших данных. Обычная статистика транзакций позволяет корректировать цены на продукты и измерять показатели продаж в зависимости от предпочтений клиентов. Это будет стратегическое время для высшего руководства, которое улучшит условия продаж и увеличит прибыль компании.

4. Финансовый менеджмент и финансовый менеджмент - этот тренинг должен быть наиболее эффективным в борьбе с коррупцией. Это особенно важно для российских властей, которые вынуждены следовать общей торговой политике кумовства и взяточничества, укорененной в финансовой системе России. Противодействие этим вопросам - приоритет в бизнесе. Это экономит ресурсы и направит их на человеческое и корпоративное развитие.



5. Управление человеческими ресурсами будет мотивировать менеджеров управлять глобальными методами управления человеческими ресурсами в бизнесе.

6. Личные знания лидера — это сложная форма профессиональной подготовки, которая может дать Российской Федерации и Китаю терпеливых и целеустремленных лидеров. Они могут создать условия для развития новой компании и создать более эффективную экосистему.

7. В рамках программы повышения административной квалификации менеджеров и предпринимателей важно улучшить показатели. Это относится как к самому управленческому персоналу, так и к работе команды.

8. Дополнительное обучение — это знакомство с китайской деловой средой, которая создает основу для уголовных решений и способствует долгосрочному служению в организации, основанному на профессиональной этике и успехе в работе.

На основе предложенного учебного плана и сформированных программ курсов возможно осуществить интегрированное решение проблемы непрерывного обучения персонала для сглаживания социальной стратификации работников компании в условиях передачи знаний и навыков по основной работе. Это позволит как омолодить компанию, так и сохранить кадры. Сохранение кадров возможно за счет интегрированного обучения, а омоложение команды за счет новой информации позволит предоставить равный уровень освоения информации и современных управленческих решений как опытным сотрудникам, так и новому поколению.

### **3.3 Формирование системы социализации в коллективе**

Новые сотрудники не знакомы с бизнесом, и трудно проникнуть в круг коллег. Они часто делают свои вещи в неизвестности и игнорируют важность проникновения в коммуникационный круг новых компаний. Однако, если не интернироваться в круг коллег, не получится иметь всестороннее

представление о новой компании, что не способствует будущему карьерному росту. Чем быстрее они смогут интегрироваться в новую компанию, тем лучше. Для реализации данной процедуры и решения проблемы необходимо пройти курсы по психологической интеграции и подготовке, чтобы установить более прочные связи в коллективе.

Таблица 35- Рекомендации для проведения обучения по социализации персонала

Глава первая Когнитивная психология
Преимущества: направляют предпринимателей к пробуждению, преодолевают внутренние ограничения, расширяют кругозор и шаблоны.
Модуль 1 «Самовнушение, самопознание, самопрорыв». Психологическая истина «что ты хочешь делать» и «что хочешь делать»: распознать тайну работы «сознания» и «подсознания», пробудить препятствия самому себе в глубине своего сердца и прорваться через них одно за другим, дабы пробить «внутренний потолок» карьеры! Модуль 2 Восстановление и усиление острого и точного интуитивного обучения. Модуль 3 изучает наиболее профессиональные и эффективные психологические приемы, устраняет ограничивающие убеждения лидера, Только пробить «внутренний потолок» карьеры!
Глава вторая Психологический капитал предпринимателя и принятие решений
Преимущества: преодолеть ограничения исходной модели мышления, расширить свое мышление, усилить внутреннюю положительную энергию и принять более мудрые и новаторские решения для своей компании!
Модуль 1 Модель мышления и рамки, необходимые для будущей конкуренции Модуль 2 Обучение навыкам творческого мышления Модуль 3 Развитие лидерства изнутри
Глава третья «Коучинговое лидерство». Навыки управления с высоким EQ
Преимущества: изучите один из самых передовых методов управления в сегодняшних 500 крупнейших компаниях. С точки зрения лидерства, глубоко практикуйте навыки «эмоционального интеллекта и улучшения влияния», глубоко узнавайте и мотивируйте сотрудников к активному стремлению и позвольте президенту возглавить Самый усталый, Вырасти в тренера, который «водит сердца людей»!
Модуль 1 Настроения предпринимателей и улучшение управления стрессом Модуль 2 «Коучинговые» лидерские навыки.
Глава четвертая Психология эффективного тимбилдинга
Преимущества: проанализировать психологическую сущность занятости,

<p>понять когнитивную психологию и технологию подбора персонала, понять подчиненных и психологию команды с точки зрения психологического поведения, культивировать чувствительность и точность при приеме на работу президента, а также улучшить способность менеджера распознавать и нанимать людей.</p>
<p>Модуль 1 Организационное поведение  Модуль 2 Оценка и отбор талантов  Модуль 3 Организация, ведение, диагностика и консультация  Модуль 4 Девятитипная личность и знающие люди, найм людей и управление людьми</p>
<p>Глава 5 Психология переговоров и общения</p>
<p>Преимущества: с более тщательной профессиональной точки зрения психологии, понимание сердец людей, познание себя и других, использование гипнотических коммуникативных навыков, умная игра, овладение психологическими стратегиями в процессе переговоров, психологическая война языка переговоров, психологическое непонимание переговоры, психологическое качество переговорщиков и т. д. Лучше добиться беспроблемной ситуации!</p>
<p>Модуль 1 Применение социальной психологии: анализ китайского лица, человеческих взаимоотношений и взаимоотношений  Модуль 2 Навыки внутрифирменной коммуникации и управление взаимоотношениями с сотрудниками  Модуль 3 Применение в переговорной практике «Психология игры».  Модуль 4 Тренировка навыков гипнотической коммуникации НЛП  Модуль 5 «Язык тела, микровыражение», понимание истины человеческого сердца.</p>
<p>Глава 6 Психологическое конструирование счастливой семьи</p>
<p>Доход: Боль семьи, каким бы успешным ни был бизнес, она не может ее компенсировать! Научитесь строить интимные отношения между мужем и женой, а также между родителями и детьми, и узнайте, как ладить друг с другом, что действительно приносит "любовь" из основного уровня психологической энергии!</p>
<p>Модуль 1 «Душевная боль» и исцеление модели семейного общения «Сатия».  Модуль 2 Пять языков любви --- Психологическая энергетическая война в браке  Модуль 3 Психологическая конструкция «сексуального благополучия» для пар  Модуль 4 Как вырастить богатую элиту второго поколения, обладающую сильными физическими и умственными способностями.</p>

У многих бизнес-менеджеров возникнут такие проблемы: новые сотрудники не смогут быстро интегрироваться в компанию после входа в

компанию, что приведет к неэффективности, и даже некоторые новые сотрудники покинут компанию из-за непригодности.

Нет никаких сомнений в том, что новые сотрудники вступают в новую компанию в надежде быстро интегрироваться и внести свой вклад. Если предприятие и руководители смогут начать с «пяти чувств» новых сотрудников и создать больше возможностей и путей для новых сотрудников, то они определенно интегрируются в компанию как можно скорее, чтобы обеспечить все большую ценность для компании.



Рисунок 33 - Система трех основ эффективного менеджмента системы управления персоналом для Huawei

Так называемое чувство безопасности на самом деле является уверенностью. Новые сотрудники сталкиваются с очень неопределенной средой после присоединения к компании. Возможно ли предоставить некоторые детерминированные факторы в этой неопределенной среде, чтобы сотрудники могли получить ощущение социализации в коллективе.

Чувство принадлежности — это в основном признание и доверие сотрудника к компании. Как повысить чувство принадлежности новых сотрудников?

Прежде всего, когда новые сотрудники поступают в компанию, они должны максимально сообщить компании, должности и отделу и минимизировать странность новых сотрудников для компании.

Во-вторых, соответствующий персонал того же отдела, особенно непосредственное начальство новых сотрудников, должен знать больше о новых сотрудниках, уделять как можно больше заботы и поощрения новым сотрудникам и стараться изо всех сил общаться с новыми сотрудниками.

Чувство традиций на самом деле очень простое, то есть дать новым сотрудникам больше пиковых впечатлений и неожиданных моментов, таких как приветственная открытка и церемония приветствия в день входа, приветственная речь самого босса и т. д.

Чувство достижения новых сотрудников в большей степени исходит от утверждения начальников. То есть во время прибытия нового сотрудника начальство может сознательно дать больше признания тому, что новые сотрудники делают хорошо, что заставит новых сотрудников иметь большее чувство достижений и, таким образом, мотивирует новых сотрудников работать усерднее.

Сотрудники входят в компанию в основном для того, чтобы создать ценность для компании, но, если необходимо, чтобы сотрудники создавали все больше и больше ценности, вам нужно позволить сотрудникам что-то получить. Это так называемая беспроигрышная ситуация.

Чувство полезности для нового сотрудника в большей степени обусловлено обучением и возможностями компании, конечно, при условии, что учебные курсы компании действительно полезны и ценны, а возможности, предоставляемые новыми сотрудниками, необходимы и могут в полной мере реализовать их преимущества.

В Китае, как правило, когда лидер является лидером, лидер несет ответственность не только за компанию, но и за компанию или владельца компании, но и за всю команду. То есть у процесса нет личной цели. Он полноправный член общества и будет следовать его правилам. Все остальные китайские лидеры будут играть иную роль в обществе.

Тип руководства в Китае отличается от западного в следующих отношениях:

1. Первое отличие - самосовершенствование, руководителю нужно все понимать лучше, чем подчиненным.

2. Во-вторых, лидер не свободен от общества. Он по-прежнему член, и его обязанности возрастают. Это то, что дает ему право руководить и мотивировать всех поступать правильно. Повышение ответственного роста сосредоточено на ключевых направлениях деятельности. Важное объяснение - первый руководитель в своей карьере подвергает риску все: свое лицо, свою репутацию, свой голос, свой голос партнеров, перед командой компании, перед партнерами и фондами.

Восточный лидер не освобождается от всего вышеперечисленного, и, если он потерпит неудачу, он не сможет перебраться в другое место для новой должности, например, на Запад. А чтобы вернуть себе славу, он будет простым рабочим или инженером - «своим лицом».

3. Менеджер первого уровня становится главой сообщества или группы для удовлетворения своих потребностей. В прошлом успех рассматривался как шаг к достижению желаемой цели.

4. В этом отношении они полагались на концепцию человека Конфуция, такую как «благородный человек», и подражание древним людям необходимо для установления китайского лидерства.

По словам Донга Фучжэна [40], следующие десять должностей помогут менеджерам оправдать улучшение своего обучения и станут более эффективными для Huawei.

1. Нужно быть уверенным и позитивным. В любом деле, если вы вкладываете в это душу, вы должны понимать, «чего не делать» и «каким мыслям следовать». Однако концепция компилирования и компилирования таким образом никогда не была систематической философией. Настоящий лидер тренируется и развивается, исследует философию прогрессивной системы и доводит ее до совершенства.

2. Необходимо любить свою работу и получать от нее удовольствие. Если сотрудникам действительно нравится руководить, даже в сложных ситуациях, их поведение будет сплоченным, способным решать проблемы и доставлять удовольствие.

3. Необходимо развивать характер и чувство собственного достоинства. Если лидер не достигнет определенного уровня культуры и образования, подчиненные будут его ненавидеть.

4. Главное качество руководителя - это любовь к людям.

5. Необходимо быть активны в своей работе. Необходимо создать глубокую любовь и служить самим людям, глубина безграничного бизнеса.

6. Необходимо быть счастливым и получать удовольствие. Лидер должен быть ярким человеком, то есть он будет не только оказывать положительное влияние на окружающих, но и постоянно следить за успехами своих подчиненных и вселять в них доверие.

7. Нужно мечтать и создавать источник счастья. Высокие мечты человека увеличивают силу его влечения

8. Нужно развивать здравый смысл и дальновидность. Человек, который пытается быть лидером, должен думать обо всем, что связано с его компанией: о продуктах, связанных с технологиями, проблемами бизнеса и стандартами управления. Ему должно быть интересно все, кроме собственной красоты

9. Не останавливайтесь на своем развитии. Обязанности лидеров меняются по мере изменения их обстоятельств и обстоятельств.

10. Заботьтесь о своем здоровье. Умение контролировать свою жизнь - одна из важнейших частей писем менеджера.

Дун Фуцзин подчеркивает, что лидерство не дается человеку от рождения. Это просто результат его собственных усилий, стремления к знаниям, усилия воли и состояния действия. Этот момент также лежит в политике Китая, которым руководствуется то или иное поведение китайских лидеров.

Теперь рассмотрим результаты сравнительного исследования становления высокопоставленных административных лиц в Китае и России с точки зрения образования и статус-кво по определенному количеству баллов. Система управления данными основана на концепциях и основах предыдущих разделов.

Опрос, проведенный с точки зрения таких показателей, как качество работы и потребность в вознаграждении, показывает, что российская администрация высокого уровня хочет зарабатывать больше с точки зрения качества выполняемой работы. В отличие от России, этот Китай совсем другой. Китайские лидеры стремятся к эффективности и авторитету. Награда для них - не конечный результат.

Тест основан на средней успешности и производительности сотрудников в аналогичном тесте в соответствии с моделью Huawei. показал, что компании связаны таким образом, что китайские предприятия очень хорошо умеют создавать управленческий персонал. Их международная квалификация позволяет им общаться и принимать решения.

Деловая культура — это вопрос стратегии расширения и расширения возможностей бизнеса, важная часть деловой конкуренции. Хорошая деловая культура — это духовная основа и источник силы для долгосрочного развития бизнеса.

Далее рассмотрим такие факторы, как создание конкурентных преимуществ компании с точки зрения деловых качеств. Здесь можно увидеть, что китайские компании имеют или менее успешны в создании



конкурентных преимуществ в торговле и конкуренции с западными странами, чем китайские компании. В рамках бизнеса ключом к решению проблемы создания деловой культуры является, прежде всего, формулирование идей и признание схожести основных ценностей сотрудников и бизнеса. Этот тип мышления заключается не только в усвоении основных концепций бизнеса или их запоминании и чтении. Он также касается признания и принятия культурной концепции сотрудниками, но также требует от сотрудников полной и твердой поддержки основных ценностей деловой культуры и реализации своего повседневного поведения.

Поэтому внедрение бизнес-культуры — это плановый проект. Вкратце, это способ продвижения, проникновения, изучения и развития культурных теорий, но в целом это процесс роста бизнеса и долгосрочный процесс эволюции. Он включает три концепции или три звена: трансформация деловой культуры от последней бизнес-идеи к видению, согласованному всеми сотрудниками; от девиза эмоционального уровня к правилам институционального уровня; от девиза и институциональных правил, напечатанных на бумаге и повешенных на стене, до поведения каждого. При этом системные риски с точки зрения внешних и внутренних воздействий практически одинаковы. Китайские компании настроены против западных компаний и их управленческих групп. Российские руководители также хотят противостоять западным компаниям, чтобы создать свой собственный бизнес и конкурентный рынок.

Таким образом, с социальной точки зрения китайский лидер — это «хороший человек», «качественный человек», который стремится к совершенствованию во имя других, подчеркивая порядок, семейные ценности и сохраняя культуру. Прежде всего, необходима комплексная организация для оповещения сотрудников. Посредством языковых конференций и сборников широкая, всесторонняя и всесторонняя реклама делается в форме рекламных щитов, досок, досок, брошюр, радио, слайдов и т. д. Для продвижения деловой культуры. Благодаря точным и стандартным

размерам концепции, на основе того, что все сотрудники могут сформировать начальное понимание логотипа и бизнес-концепции, так что содержание, структура и значение традиционной бизнес-структуры могут создать общую идею. Эмоции в сознании сотрудников.

Во-вторых, вам необходимо усилить обучение и известность, а также повысить осведомленность персонала. Традиционные инструменты бизнес-маркетинга, такие как руководство для сотрудника, необходимо подготовить и распространить среди каждого сотрудника. Необходимо использовать базовое образование, проводить временные собрания, чтобы сосредоточиться на обучении, обсуждениях и обмене опытом, написании опыта обучения и т. д. Для углубления понимания и понимания когнитивной системы бизнеса, этики и системы восприятия, а также глубины. понимать и осознавать важность и огромное влияние построения корпоративной культуры.

Это необходимо для того, чтобы заложить фундамент культурного строительства. Например, Билл Гейтс, президент Microsoft, сказал: «Знакомство с компанией - важный урок для каждого сотрудника, потому что только если вы знаете статус компании».

Менеджмент и высшее руководство — это высший уровень управления бизнесом, и культурное развитие стало важной частью развития бизнеса. Поиск правильной точки входа - ключ к культурному признанию.

Huawei должна придерживаться концепции «системы, ориентированной на человека», принимая ее за отправную точку и повышая качество всех сотрудников, уделяя особое внимание профессиональному развитию, профессиональной этике, конкурентоспособности и командному духу. Для всех сотрудников и всегда. улучшить конкуренцию в сфере основного бизнеса.

1. Необходимо повысить качество управленческой команды.

«Результаты указывают на успех или неудачу» — это девиз, которому верит Huawei. Они всегда присутствуют в производстве, продажах и услугах по продаже современных продуктов и, наконец, входят в число 500 лучших в

мире. Этот пример говорит нам, что люди обращают внимание на любую точку зрения. Качество продукции и развитие бизнеса в конечном итоге зависят от качества каждого сотрудника.

## 2. Необходимо повысить производительность.

Необходимо обратить внимание на повышение общих операционных навыков бизнес-персонала. Чтобы улучшить общие операционные навыки делового персонала, в процессе найма следует выбирать, с одной стороны, тех, кто имеет большой опыт работы, а с другой стороны, необходимо проводить постоянное поведенческое обучение внутри предприятия, особенно посредством обучения. лидерские качества и оценка использования профессиональных навыков.

Руководители высшего звена преуспевают в теоретической и практической подготовке. Все отделы на всех уровнях должны активно устанавливать стандарты для обеспечения обучения и стандартов обучения сотрудников. Люди также должны продолжать повышать свое качество на всех уровнях, добровольно обучаясь и постепенно развивая свои рабочие навыки в области дальнейшего образования и физической подготовки.

Успешный менеджер должен быть активным пользователем построения деловой культуры. За исключением исполнительной власти, все напрасно. Ценности бизнеса, основанные на источнике, являются ценностью предпринимателей. Только когда топ-менеджеры практикуют, стремятся поощрять и объединять мышление лидеров с осторожной практикой рабочих и объединять то же самое, где можно построить бизнес-культуру.

Участие в построении деловой культуры — это долгосрочная цель, которая не может быть достигнута в одночасье, не говоря уже о стремлении к краткосрочному успеху.

В процессе продвижения бизнес-культуры Huawei необходимо вводить новшества, постоянно развиваться, разрабатывать разные подходы и подходы, а также разрабатывать способ урегулирования культуры с разных точек зрения и контекстов.

1. Необходимо улучшить культурную жизнь и проявить личный интерес.

Чтобы воплотить нашу культуру в жизнь, мы должны сосредоточиться на людях и создать для сотрудников максимально комфортную рабочую и жилую среду. Создавайте культурные и спортивные объекты и обогащайте бизнес

Материальная культура и духовная жизнь индустриальной культуры обеспечивают комфорт для здоровья и благополучия рабочих.

Необходимо создать культурную среду, полную надежды и любви, чтобы сотрудники могли объединяться и быть сплоченными, дружелюбными, эмоциональными, возвышенными, активно участвовать в построении деловой культуры и способствовать гармоничному развитию бизнеса.

Одним из наиболее успешных примеров китайского бизнеса в 1980-х годах было создание культурной среды, полной надежды и любви к бизнесу.

2. Существует необходимость в усилении институционального строительства учреждения и усилении корпоративного управления.

Порядок и стиль — это форма культуры. В процессе продвижения производства деловой культуры предприятия должны создать надлежащую систему управления бизнесом, то есть превратить материальный объект в материальный, гибкий и сложный, установить сбалансированный и последовательный подход и обеспечить надежную систему для непрерывного развития, деловой культуры.

Китайский административный персонал должен ратифицировать основы политики и улучшить деловую практику. При разработке бизнес-плана мы должны придерживаться последовательного подхода и не менять его ежедневно, чтобы менеджер мог внимательно следовать этому руководству.

В то же время в крупных бизнес-сетях необходимо найти несколько основных направлений, чтобы прояснить каждую операцию бизнес-деятельности в соответствии с реальной бизнес-ситуацией, упростить

сложность, упростить вещи и использовать мотивационный подход. Задача производителя - дать понять производителю, что делать, а что не делать.

Это может вынудить руководство бизнеса продолжать разработку научных и институциональных рекомендаций и привнести бизнес-культуру в более разнообразную бизнес-среду.

### 3. Продвигать бизнес-культуру и улучшать деловой имидж.

Распространение идей бизнес-культуры за рубежом — это не только необходимость улучшения имиджа бизнеса и структуры сети, но и необходимость мотивировать и мотивировать внутренний бизнес-персонал.

Работая над своей позитивной приверженностью социальной ответственности и «позитивно говоря» о культурных идеях и культурных влияниях, компании будут создавать положительный имидж в обществе, и сотрудники будут гордиться тем, что являются частью посередине, поэтому они полностью пробуждают свой внутренний энтузиазм и креативность.

4. Необходимо улучшить психическое здоровье сотрудников и повысить эффективность труда.

Следовательно, важным шагом к краху деловой культуры является улучшение психологической модели рабочих, чтобы развитая культура могла противостоять негативной культуре и устранить ее.

Компаниям необходимо разработать подход, ориентированный на человека, поощрять положительные отзывы, высокую производительность и превосходство, а также стимулировать маркетинг с добавленной стоимостью, чтобы трудолюбивые сотрудники могли получать много материальных вознаграждений, удовлетворяя их глубокие духовные потребности и повышая лояльность сотрудников.

Для достижения эффективной административной работы необходимо иметь желание создать критическое видение, сформулировать видение общего бизнеса и индивидуального развития сотрудников, определить направление и цель общего роста персонала. и предприятия, чтобы сотрудники имели сильное чувство причастности и ответственности в

бизнесе, добровольно внося свой вклад в свою порядочность и таланты в развитии бизнеса, стали конкурентами в бизнесе. Практическая практика руководства для менеджмента представляет собой смесь культурных и духовных реалий, созданных предприятиями в сфере производства, эксплуатации и управления на определенных социальных и исторических уровнях. В частности, говоря об общей осведомленности сотрудников, идеях, деловой этике, деловой этике, этике, деловой этике, этике, управлении бизнесом, культурной среде, бизнес-продуктах - среди них есть важные ценности, это основа деловой культуры. В целом ученые считают, что у него пять функций, а именно целенаправленная работа, сотрудничество, функция интеграции, функция блокировки и функция влияния.

Таким образом, предложенные идеи позволят осуществить триединство системы развития персонала компании Huawei за счет социализации, обучения и повышения квалификации для обеспечения устойчивого развития, снижения социальной стратификации и дисперсии, а также за счет повышения корпоративно-социальной ответственности персонала за каждого члена его команды.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

На основе проведенного исследования можно сделать вывод, что обнаруженные проблемы были решены при помощи специальных мер и разработок, связанных с планами развития персонала компании Huawei. На взгляд автора, данные меры и предложенные учебные планы возможно интегрировать с компанией и осуществить совершенствование системы управления персоналом в компании за счет предлагаемых планов обучения, развития и социализации в коллективе. Комплексные идеи и учебные планы могут позволить каждому сотруднику интегрироваться в коллективе, освоить новые навыки и знания, а также сформировать ресурсы и инструменты для креативного развития компании. С точки зрения Huawei данный опрос возможно передать отделу управления человеческими ресурсами для вопросов интеграции идей для реального практического применения.

Сформированные теоретические знания и инструменты анализа позволили предложить идею проведения социологического опроса и определить основные направления, которые потребовалось бы изучить в процессе исследования. Формирование идей и направлений было обеспечено ведущими преподавателями Петербургского университета, а также книгами различных авторов, представленных в первой главе исследования и списке литературы.

На основе предложенных механизмов и идей во второй главе были сформированы двадцать девять вопросов социологического опроса работников компании Huawei, который был проведен за время летней практики в компаниях, связанных с управлением и подготовкой персоналом. Данный опыт позволил определить соционические качества и проблемы, формируемые различным уровнем доступа к общественным благам на фоне растущей проблемы социальной дифференциации и доступа к знаниям в Китае. Эти проблемы могут быть связаны с социализацией, прогрессом в личных знаниях, эрудицией, а также креативным мышлением для сотрудников компании. Совокупность эффективного применения данных

знаний согласно теории жизненного цикла позволит компании быть постоянно в центре эффективного управления продуктами и преобразовываться для достижения новых высот.

Определенные во второй главе проблемы позволили перейти к трем основным направлениям разработки программ учебных планов и рекомендаций для третьей главы для компании Huawei. Совокупность предложенных методик, учебных планов и идей, связанных с социализацией персонала, креативным обучением, расширением кругозора и улучшением фундамента знаний людей позволит сориентировать людей не только на достижение целевых показателей деятельности в компании, но и адаптировать их в коллективе и предоставить им более быстрый доступ к инструментам развития креативного мышления.

Креативное мышление, как итог формирования всех данных знаний и навыков в компании, позволит развивать системы интеграции инноваций не только в деятельность компании, но и в систему управления персоналом, чтобы предотвратить утечку мозгов и обеспечить институциональную эффективность сохранения и передачи знаний в компании за счет корпоративно-социальной ответственности и обеспечения устойчивого развития предприятия через факторы системы управления персоналом.

Конечная цель, достигнутая в данной работе, позволит предоставить компании устойчивый фундамент для будущего развития и интеграции новых продуктов и идей за счет обеспечения эффективного функционирования команд с высоким уровнем знаний в различных отраслях, с высоким уровнем эрудиции и профессиональной подготовки, высоким уровнем доверия, надежности и ответственности в коллективе.

Именно благодаря данным параметрам компания Huawei сможет усилить систему управления персоналом и передать будущим поколениям свои разработки и знания для усиления роли компании на международных рынках информационно-технологических систем в Азии, Европе и Америке.



## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акбулатова А.М. Основные направления совершенствования кадровой политики / А.М. Акбулатова // «Научно-практический журнал Аллея Науки» . – 2018. — №1(17). – С. 1-4.
2. Алавердов А.Д. Управление персоналом. Учебник. — М.: Синергия, 2019. — 192 с.
3. Андруник А.П., Суглобов А.Е., Руденко М.Н. Кадровая безопасность. инновационные технологии управления персоналом. Учебное пособие. 2-е изд. — М.: Дашков и Ко. 2020. 508 с.
4. Асалиев, А.М. Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Т.Г. Строителева. - М.: Инфра-М, 2017. - 240 с.
5. Боковня, А. Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) / А.Е. Боковня. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 144 с.
6. Веприкова М. Я. Исследование внутренней среды организации в период нестабильной экономической ситуации // Научно-методический электронный журнал «Концепт» . – 2016. – Т. 15. – С. 1231–1235.
7. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: Учебник / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 688 с.
8. Гонова А. А. Основные направления повышения эффективности системы мотивации персонала на предприятии // Проблемы региональной экономики. - 2018. - N 1/2. - С. 207-208.
9. Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можаяева Т. П. Управление персоналом. Учебник для академического бакалавриата. — М.: Юрайт. 2019. 250 с.
10. Дейнека А.А. Управление персоналом организации. Учебник. — М.: Дашков и Ко, 2020. — 288 с.
11. Егоршин А. П. Управление персоналом: учеб. пособие / А. П.

Егоршин. – Н. Новгород: Нижегород. ин-т менеджмента и бизнеса.- 2016. – 624 с.

12. Зайцев, Г.Г. Управление человеческими ресурсами: учебник / Г.Г. Зайцев. - М.: Academia, 2018. - 352 с.

13. Кибанов А. Я.: Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. - М: ИНФРА-М, 2017

14. Колесова Е. В. Непрерывное совершенствование - базовый принцип системы менеджмента качества // Стандарты и качество. – 2017. - № 3. - С. 56-63.

15. Кристенсен, Ральф Стратегическое управление человеческими ресурсами. Дорожная карта. От великой идеи к деловой практике / Ральф Кристенсен. - М.: Олимп-Бизнес, 2017. - 288 с.

16. Ларионов, Глеб Инновационное формирование тенденций управления человеческими ресурсами / Глеб Ларионов. - М.: Дашков и К, 2017. - 106 с.

17. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебное пособие /В.И. Маслов М.:Издательство «Финпресс» .- 2015 .- 288с.

18. Михайлина Г.А., Матраева Л.З., Михайлин Д.Л., Беляк А.М. Управление персоналом. Учебник. — М.: Дашков и Ко, 2018. — 280 с.

19. Овчинникова Т. Новая парадигма управления персоналом в условиях переходной экономики / Т. Овчинникова //Управление персоналом. – 2014. – №7. – С.34-39.

20. Пархимчик Е.П. Кадровая политика организации: учеб. пособие / Е.П. Пархимчик. — Минск.: ГИУСТ БГУ,2016.-128 с.

21. Пугачев В. П. Управление персоналом организации. Учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Юрайт. 2019. 402 с.

22. Пугачев, В.П. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации: Учебное пособие / В.П. Пугачев, Н.Н. Опарина. - М.: КноРус, 2016. - 109 с.

23. Пядина Т.И. Четыре шага к эффективному управлению персоналом организации / Т.И. Пядина // Молодежный научный вестник. – 2017. – № 2 (14). – С. 91-94.
24. Травин, В.В. Управление человеческими ресурсами. Модуль IV: Учебно-практическое пособие / В.В. Травин. - М.: ИД Дело РАНХиГС, 2016. - 128 с.
25. Трушков С.А. Управление персоналом в современных реалиях / С.А. Трушков, Н.В. Шарапова // Экономические исследования и разработки. – 2017. – № 2. – С. 77-86.
26. Федорова, Н.В. Управление персоналом: Учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КноРус, 2018. - 384 с.
27. Федосеев В.Н. Методы управления персоналом / В.Н. Федосеев, С.Н. Капустин. – М. : Экзамен, 2019. – 368 с.
28. Хлынина А.Ю. Ключевые показатели эффективности системы управления персоналом / А.Ю. Хлынина, С.А. Тиньков, Е.В. Тинькова // Дельта науки. – 2017. – № 1. – С. 42-44.
29. Хмелькова Н.В. Вопрос мотивации и стимулирования в управлении персоналом // Н.В. Хмелькова, Н.Е. Сорокина // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2018. – № 3-2 (33). – С. 142-143.
30. Шаховская, Л.С. Управление человеческими ресурсами (для бакалавров) / Л.С. Шаховская. - М.: КноРус, 2017. - 176 с.
31. Boam, R., Sparrow, P. Designing and Achieving Competency: A Competency Based Approach / R. Boam, P. Sparrow. – Maidenhead, 1992. – 203 p.
32. Boyatzis, R., Richard, E. The Competent Manager: A Model for Effective Performance / R. Boyatzis, E. Richard. – New York: John Wiley and Sons, 1982. – 382 p.
33. Gartner 2018. 4 Steps to Develop Digital Dexterity in Your Workplace. [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС] РЕЖИМ ДОСТУПА: <https://www.gartner.com/binaries/content/assets/events/keywords/digital->

workplace/pcce13/4\_steps-infographics-3.pdf (Дата обращения 25.01.2020)

34. McClelland, D.C. A Guide to Job Competency Assessment / D. C. McClelland. – Boston: Mc Ber, 1974. – 381 p.

35. Whiddett, S., Hollyforde, S. A practical guide to competencies: how to enhance individual and organisational performance / Steve Whiddett, Sarah Hollyforde. – Chartered Institute of Personnel and Development, 2003

36. Базовая модель компетенций для цифровой экономики [Электронный ресурс] Режим доступа: [https://data-economy.ru/01032019\\_2](https://data-economy.ru/01032019_2) (дата обращения 04.11.2021)

37. Беляева, М. Как определить компетенции человека на собеседовании/ М. Беляева [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://www.training.com.ua/live/news/kak\\_opredelit\\_kompetencii\\_cheloveka\\_na\\_sobesedovanii](http://www.training.com.ua/live/news/kak_opredelit_kompetencii_cheloveka_na_sobesedovanii) (дата обращения 04.11.2021)

38. Дуланова, О. Л. Актуальность компетентного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://naukovedenie.ru/PDF/79EVEN514.pdf> (дата обращения 04.11.2021)

39. Залесский Илья, руководитель образовательных сервисов «Яндекса» Кадры для цифровой экономики: кто они — дети, студенты, взрослые? [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.rbc.ru/trends/education/5d7650c59a7947388bf382df> (дата обращения 04.11.2021)

40. Засухина Светлана, менеджер Академии РwC, Какие компетенции востребованы современным бизнесом: взгляд СИМА и РwC. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.e-executive.ru/education/proeducation/1985718-kakie-kompetentsii-vostrebovany-sovremennym-biznesom-vzglyad-cima-i-rwc> (дата обращения 04.11.2021)

41. Как в компаниях используется модель компетенций. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.trainings.ru/library/reviews/?id=12925> (дата обращения 04.11.2021)

42. Каххаров Шавкатжон Над-профессиональные компетенции и

управление ими. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nad-professionalnye-kompetentsii-i-upravlenie-imi/viewer> (дата обращения 04.11.2021)

43. Корпоративная культура Huawei [Электронный ресурс] Режим доступа: [https://m.thepaper.cn/baijiaohao\\_4784811](https://m.thepaper.cn/baijiaohao_4784811) (дата обращения 04.11.2021)

44. Основной закон УЧР в Huawei [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.diyifanwen.com/fanwen/guizhangzhidu/3461497.html>

45. Особенности институциональных условий развития практики управления устойчивым развитием промышленных предприятий России и Китая [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://naukovedenie.ru/PDF/59E VN517.pdf> (дата обращения 04.11.2021)

46. Особенности создания и продвижения бренда на мировом рынке [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-sozdaniya-i-prodvizheniya-brenda-na-mirovom-rynke> (дата обращения 04.11.2021)

47. Официальный сайт компании Huawei [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.huawei.com/ru/> (дата обращения 04.11.2021)

48. РАЭК Экономика Рунета / Цифровая экономика России 2017. [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://raec.ru/upload/files/de-itogi\\_booklet.pdf](http://raec.ru/upload/files/de-itogi_booklet.pdf) (дата обращения 04.11.2021)

49. Сведения по финансовым результатам и стоимости компании Huawei [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://ru.investing.com/equities/huawei-toys-a-income-statement> (дата обращения 04.11.2021)

50. Современные концепции развития ТНК [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://studopedia.org/1-43308.html> (дата обращения 04.11.2021)

51. Стратегическое управление. Основные понятия и определения» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.stplan.ru/articles/theory/strman.htm> (дата обращения 04.11.2021)

52. Управление персоналом в Huawei [Электронный ресурс] Режим

доступа: [http://www.bothink.top/news\\_show.asp?id=124](http://www.bothink.top/news_show.asp?id=124) (дата обращения 04.11.2021)

53. Управление фирмой [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.zarabotu.ru/statyi/Strategicheskoe2.html> (дата обращения 04.11.2021)

54. Федотов А. Мотивация: спросите у подчиненных прямо – какого пряника они хотят [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.e-executive.ru/career/labormarket/1891419-Motivatsiya-sprosite-u-podchinennykh-pryamo-kakogo-pryanika-oni-khotyat> (дата обращения 04.11.2021)